

Spillernes oppsigelsesadgang i norsk fotball

Kandidatnr: 428

Veileder: Marius Moursund Gisvold

Leveringsfrist: 2. desember 2003

Til sammen 17989 ord

02.12.2003

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	HOVEDPROBLEMSTILLING OG DENS BAKGRUNN	1
1.2	FOTBALLENS SKILLE MELLOM PROFESJONELLE OG AMATØRER	2
1.3	AVGRENSNING AV PROBLEMSTILLINGER	3
1.4	DEN VIDERE FRAMSTILLINGEN	4
<u>2</u>	<u>RETTSKILDESITUASJONEN</u>	<u>6</u>
2.1	INNLEDNING	6
2.2	IDRETTENS RETTSKILDER	6
2.2.1	FOTBALLENS ORGANISERING OG REGELVERKENES RANGORDNING	6
2.2.2	KORT OM DE NYE OVERGANGSREGLENE	8
2.2.3	IDRETTENS ØVRIGE RELEVANTE RETTSKILDER	10
2.3	DE ALMINNELIGE RETTSKILDENES BETYDNING	11
2.3.1	FORHOLDET MELLOM IDRETTENS REGELVERK OG SAMFUNNETS GENERELLE BESTEMMELSER	11
2.3.2	RELEVANTE NORSKE RETTSKILDER	13
2.3.3	RELEVANTE INTERNASJONALE RETTSKILDER	14
<u>3</u>	<u>SPILLERENS OPPSIGELSESGANG I NORSK FOTBALL</u>	<u>16</u>
3.1	ARBEIDSMILJØLOVENS ANVENDELSE PÅ PROFESJONELLE FOTBALLSPILLERE	16
3.1.1	INNLEDNING	16
3.1.2	LOVENS ANVENDELSESOMRÅDE	16
3.1.3	ARBEIDSTAKERBEGREPETS NEDRE GRENSE	19
3.2	OPPSIGELSESGANGEN ETTER ARBEIDSMILJØLOVEN	22
3.2.1	INNLEDNING	22
3.2.2	OPPSIGELSESGANGEN FOR MIDLERTIDIG ANSATTE	23
3.2.3	ADGANGEN TIL Å AVTALE AVVIKENDE OPPSIGELSESGANG I DEN INDIVIDUELLE ARBEIDSAVTALEN	24
3.3	BESTEMMELSENE OM OPPSIGELSE I STANDARDKONTRAKTEN OG OVERGANGSREGLEMENTET	25

3.3.1	INNLEDNING	25
3.3.2	MANGLENDE OG FORSINKET LØNNSUTBETALING	26
3.3.3	MISLIGHOLD AV VESENTLIGE PLIKTER	28
3.3.4	VESENTLIG MISLIGHOLD	31
3.3.5	GYLDIG SPORTSLIG ÅRSÅK	33
3.3.6	UBESKYTTEDE KONTRAKTER	34
3.4	BESTEMMELSER I OVERGANGSREGLEMENTET SOM INDIREKTE BEGRENSER	
	SPILLERENS ADGANG TIL Å SI OPP	35
3.4.1	INNLEDNING	35
3.4.2	GENERELLE BESTEMMELSER	35
3.4.3	BESTEMMELSER KNYTTET TIL OPPSIGELSE VED GYLDIG SPORTSLIG ÅRSÅK	37
3.4.4	BESTEMMELSER KNYTTET TIL OPPSIGELSE AV UBESKYTTEDE KONTRAKTER	38
3.5	VURDERING AV ENKELTE PRAKTISKE SITUASJONER	38
3.5.1	MISLIGHOLD AV ØKONOMISKE FORPLIKTELSER	38
3.5.2	OPPSIGELSE PÅ GRUNN AV SPORTSLIGE FORHOLD	40
3.5.2.1	Forhold knyttet til trening og treningsopplegg	40
3.5.2.2	Manglende spilletid	41
3.5.2.3	Nedrykk og salg av spillere	45
3.5.3	BEHANDLING AV SKADER	46
3.6	OPPSIGELSESDAGANGEN VED INTERNASJONALE OVERGANGER	46
3.7	SENSUR AV STANDARDKONTRAKTEN MED HJEMMEL I AVTALELOVEN § 36	47
3.7.1	INNLEDNING	47
3.7.2	GENERELL URIMELIGHET	48
3.7.3	KONKRET URIMELIGHET	50
3.8	BETYDNINGEN AV REGLENE OM FRI FLYT AV ARBEIDSKRAFT VED INTERNASJONALE	
	OVERGANGER	54
3.8.1	INNLEDNING	54
3.8.2	EKSISTENSEN AV ET HINDER FOR FRI BEVEGELIGHET AV ARBEIDSKRAFT	55
3.8.3	HINDRINGENS RETTMESSIGHET	56
4	OPPSUMMERING	58
4.1	SENTRALE KONKLUSJONER	58
4.2	OPPGAVENS BEGRENSNINGER	58
4.3	FRAMTIDSUTSIKTER	59
5	KILDER	60

5.1	LITTERATURLISTE	60
5.2	LOVREGISTER	61
5.3	FORARBEIDER	63
5.4	DOMSREGISTER	63

1 Innledning

1.1 Hovedproblemstilling og dens bakgrunn

Spesialoppgavens hovedproblemstilling er hvilken adgang profesjonelle fotballspillere i Norge har til å si opp avtaleforholdet i kontraktstiden.

For femten til tyve år siden ble norsk fotball drevet på hobbybasis med amatørspillere. Siden den gang har fotballen stadig blitt mer profesjonell, og i dag er nesten alle spillerne i herrenes to øverste divisjoner profesjonelle aktører med fotballen som viktigste inntektskilde. I samme periode har klubbene økt sine budsjetter betydelig, og i dag drives de som profesjonelle bedrifter med fast ansatte i både administrasjon og sportslig ledelse¹.

Profesjonaliseringen har ledet til økende fokus på spillernes rettigheter og plikter, noe opprettelsen av Norske Idrettsutøvers Sentralorganisasjon² er et resultat av. Samtidig har framtrepende jurister og media etterhvert fattet interesse for idrettsjuridiske spørsmål. Konsekvensen av utviklingen er at det i stadig sterkere grad har blitt stilt spørsmål om gyldigheten av idrettens regelverk, og det har medført at flere konflikter vedrørende fotball har blitt brakt inn for domstolene. I den sammenhengen har European Court of Justice spilt en spesielt viktig rolle³.

På bakgrunn av den forannevnte utviklingen mottok EU Kommisjonen fra midten av nittitallet flere klager vedrørende fotballens overgangsregler, og den innledet derfor en undersøkelse av regelverkene i 1998. Prosessen resulterte i vedtakelse av nye overgangsregler i 2001, Regulations for the Status and Transfer of Players (FIFA

¹ Pr. 1.1.2003 hadde norsk fotball ca. 400 heltidsansatte spillere, ca. 100 heltidsansatte trenere og ca. 250 heltidsansatte i administrative stillinger på klubbnivå (NFF i tall 2003)

² NISO som i dag er underlagt LO, ble stiftet i 1995 og er en interesseorganisasjon for norske idrettsutøvere innen handball, fotball og ishockey.

³ Den mest sentrale dommen er Case C-415/93 Union Royale Belge des Sociétés de Football Association and Others v Bosman and Others

Regulations) og Regulations governing the Application of the Regulations for the Status and Transfer of Players (FIFA Application). Med hjemmel i FIFA Regulations ble Norges Fotballforbunds Overgangsreglement (Overgangsreglementet) utarbeidet.

Disse regelverkene er av stor betydning for oppgavens problemstilling. Reelt sett innebærer ordinære overganger oppsigelse. Overgangsvederlaget som tidligere klubb mottar er erstatning for spillerens kontraktsbrudd, det spesielle er at den nye klubben betaler for spilleren. Konsekvensen er at bestemmelser som etter sin ordlyd regulerer ordinære spilleroverganger, også er relevante i en drøftelse av oppsigelsesadgangen. I tillegg inneholder overgangsreglene egne bestemmelser om oppsigelse. Det er videre slik at reglene i stor grad må aksepteres i forhold til alminnelig lovgivning.

1.2 Fotballens skille mellom profesjonelle og amatører

Overgangsreglementet klassifiserer spillere under kontrakt enten som amatører eller profesjonelle, avhengig av hvilke ytelser vedkommende mottar. Bakgrunnen er et ønske om ulike overgangsregler og strengere regulering av profesjonelle forhold.

Det avgjørende kriteriet er hvorvidt spilleren mottar godtgjørelse utover kostnadsrefusjon, dekning av diett-/reise-/hotellutgifter i forbindelse med kamp, trenings-/kamputstyr eller dekning av lisensforsikringen⁴. Mottas godtgjørelse utover en av disse kategoriene, klassifiseres man som profesjonell. Bestemmelsene bygger på art. 2 i FIFA Regulations.

Hvilke ytelser kan spilleren motta uten å bli ansett som profesjonell?

Generelt kan det tas som utgangspunkt at spilleren er profesjonell når han mottar skattepliktige ytelser. Som en konsekvens kan amatører kun motta kostnadsrefusjon og utgiftsdekning knyttet til spillerens arbeidsoppgaver for klubben⁵. Utbetalinger som overstiger de faktiske utgiftene eller ville påløpt uavhengig av spill for klubben (f.eks. telefonregning), medfører derfor at spilleren må karakteriseres som profesjonell.

⁴ Overgangsreglementet §§ 7 og 13

⁵ Sammenlign Lov om skatt av formue og inntekt av 26. mars 1999 nr. 14 § 5-11

Reglene innebærer dermed at amatører ikke kan motta kompensasjon for den tid vedkommende stiller seg til klubbens disposisjon.

Videre kan amatører fritt motta gratis utstyr til bruk på trening og i kamper. I tillegg vil det være naturlig å godta utlevering av antrekk til bruk i representasjonsoppdrag for klubben. Til sist kan klubben også betale spillerens obligatoriske lisens uten at vedkommende mister amatørstatusen.

At en spiller karakteriseres som profesjonell får i hovedsak to følger. For det første gjelder det et mer detaljert regelverk for profesjonelle spillere, og for det andre må partene benytte Standardkontrakten for profesjonelle fotballspillere.

1.3 Avgrensning av problemstillinger

Som det framgår av hovedproblemstillingen skal kun oppsigelsesadgangen til profesjonelle spillere drøftes. Årsaken er at de fleste konfliktene oppstår i disse situasjonene. I tillegg inneholder idrettens regelverk flest bestemmelser vedrørende profesjonelle spillere.

Utenfor framstillingen faller også tilfellene hvor spilleren skifter klubb etter å ha gått ut kontraktstiden. Praksis fra ECJ viser at spilleren i slike situasjoner fritt kan skrive kontrakt med en ny klubb uten at tidligere klubb har krav på kompensasjon. Denne situasjonen er derfor avklart⁶.

For det tredje ses det bort fra situasjoner hvor partene er enige om å avslutte kontraktsforholdet, blant annet gjennom overgang til ny klubb. Oppgaven skal kun behandle ensidig oppsigelse fra spillerens side.

For det fjerde skal bare rettighetene til spillere med kontrakt i norske klubber bli behandlet, noe annet ville sprengt rammene for oppgavens omfang. Det skyldes at hvert nasjonale forbund i stor grad har myndighet til å vedta egne regler, samt at nasjonal lovgivning varierer.

⁶ For en detaljert framstilling Bosman-tilfellene se Leren 2002

Videre omhandler oppgaven kun oppsigelsesadgangen til fotballspillere. Årsaken er at de ulike idrettene har egne og til dels avvikende regelverk. Mange av oppgavens drøftelser og konklusjoner vil likevel være gjeldende rett innen andre lagidretter. Bakgrunnen er at reglene som utledes fra alminnelige rettskilder også gjelder for andre idrettsutøvere, slik at det kun er regelverkene til fotballens organisasjoner som har begrenset gyldighet. Avhandlingen vil i stor grad også være relevant i forhold til fotballtrenere.

Den viktigste avgrensningen knytter seg til tidspunktet for kontraktsinngåelsen. Oppgaven tar kun stilling til rettstilstanden for spillere som omfattes av de nye overgangsreglene. FIFA Regulations gjelder for kontrakter inngått etter 1. september 2001⁷, mens Overgangsreglementet gjelder fra 15. november 2002⁸. Avgrensningen skyldes at de nye reglene i betydelig grad avviker fra de gamle, og at sistnevnte vil gå ut av bruk ettersom stadig flere kontrakter fornyes. Samtidig med Overgangsreglementet ble det utarbeidet ny Standardkontrakt, og det er den som legges til grunn for oppgavens drøftelse.

1.4 Den videre framstillingen

I oppgavens del 2 skal for det første forholdet mellom idrettens regelverk og samfunnets alminnelige bestemmelser diskuteres. Deretter framheves de rettskildene som er relevante for oppgavens tema. Samtidig vil også en del særegenheter ved idrettsjuridiske drøftelser bli påpekt.

Oppgavens hoveddel er kapitlene 3.1 til 3.8.

Den første underproblemstillingen der er hvorvidt Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 4. februar 1977 nr. 4 kommer til anvendelse på profesjonelle fotballspillere. Ved bekreftende svar må det tas stilling til om bestemmelsene vedrørende oppsigelse i

⁷ Art. 46 tredje ledd

⁸ Se § 27

Overgangsreglementet og Standardkontrakten er i strid med arbeidsmiljøloven. Disse spørsmålene drøftes i 3.1 og 3.2.

Kjernen i del 3 er kapitlene 3.3 til 3.6, hvor oppsigelsesadgangen etter fotballens regelverk drøftes. Først foretas en generell drøftelse av de ulike hjemlene hver for seg. Deretter nevnes visse bestemmelser i overgangsreglene som i praksis hindrer et ellers berettiget krav om klubbskifte. I 3.5 vurderes enkelte situasjoner som kan tenkes å medføre oppsigelse etter Overgangsreglementet eller Standardkontrakten.

En interessant problemstilling er om Standardkontraktens oppsigelsesbestemmelser kan sensureres og kjennes ugyldig på bakgrunn av Lov om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven) av 31. mai 1918 § 36. Denne drøftelsen foretas i 3.7.

Etter at forholdet til norsk intern rett er drøftet, blir det spørsmål om hvorvidt bestemmelsene i Avtale om Det europeisk økonomiske samarbeidsområde om fri bevegelse for arbeidstakere gir utvidet adgang til å gå fra kontrakten når man har tilbud om kontrakt i en utenlandsk klubb. Det diskuteres i 3.8.

Til sist i oppgaven vil det forsøksvis bli foretatt en oppsummering av hovedfunnene. Dette gjøres i del 4.

2 Rettskildesituasjonen

2.1 Innledning

Idrettsjus er et spesielt rettsområde med mange særtrekk i forhold til andre rettsområder. Årsaken er at man på den ene siden har idrettens egne regelverk og øvrige rettskilder. Regelverkene kan hverken karakteriseres som lov eller avtale, men de ligger kanskje et sted i mellom. I tillegg har idretten egne organer som tolker regelverkene og avgjør enkeltsaker. På den annen side finnes samfunnets ordinære regelverk og øvrige rettskilder. Dermed finnes i utgangspunktet to uavhengige regelsett som i praksis kan tenkes å være motstridende. Sentrale spørsmål blir derfor hvorvidt de alminnelige rettskildene er relevante innenfor idrettsjus og hva som gjelder ved motstrid. Problemstillingene drøftes nedenfor, men først skal det ses på idrettens organisering og regelverk.

2.2 Idrettens rettskilder

2.2.1 Fotballens organisering og regelverkens rangordning

For å forstå idrettens regelverk og den innbyrdes rangordningen, kan det være nyttig å si noe om hvordan fotballen er organisert. Organiseringen er et resultat av foreningsfriheten og idrettens selvstyret.

Fotballens øverste myndighet er den globale organisasjonen FIFA⁹. Videre finnes det innen hvert kontinent en regional organisasjon, og i Europa heter den UEFA¹⁰.

Konføderasjonene er medlemmer av FIFA, og etter sistnevntes regelverk er de forpliktet til å overholde og gjennomføre FIFA sine statutter, reguleringer og avgjørelser¹¹. I tillegg til de internasjonale organisasjonene har alle medlemsland et nasjonalt forbund som er ansvarlig for fotballen i vedkommende stat, og de nasjonale forbundene i Europa

⁹ Fédération Internationale des Football Associations

¹⁰ Union Européenne des Football Associations

¹¹ FIFA Statutes art. 9

er medlemmer av både FIFA og UEFA¹². Det er uttrykkelig slått fast i FIFA sine statutter at Norges Fotballforbund er underlagt avgjørelsesmyndigheten og regelverkene til både UEFA og FIFA¹³. Under Norges Fotballforbund finnes mer eller mindre fylkesvise kretser.

I tillegg til at Norges Fotballforbund er underlagt UEFA og FIFA, er NFF medlem av Norges Idrettsforbund og Olympiske Komité¹⁴. Sistnevnte er den øverste organisasjonen i norsk idrett og alle særforbundene (f.eks. Norges Håndballforbund og Norges Fotballforbund) er bundet av idrettsforbundets lover og bestemmelser¹⁵. NIF/NOK er derimot uavhengig av UEFA og FIFA, noe som innebærer at vi får et tosporet system innen norsk fotball. Et spørsmål i den forbindelse er hva som gjelder ved motstrid mellom de to regelsettene. I praksis vil problemstillingen sjelden oppstå i forbindelse med oppsigelsesadgangen til fotballspillere, noe som skyldes at NIF/NOK ikke har noen bestemmelser som direkte regulerer slike spørsmål. På bakgrunn av dette drøftes ikke problemstillingen ytterligere.

For å delta i fotballforbundets seriesystem kreves det medlemsskap i Norges Fotballforbund¹⁶, og for å bli opptatt som medlem i NFF kreves det medlemsskap i NIF/NOK¹⁷. NFF Loven slår fast at klubbene har plikt til å overholde lovene, bestemmelsene og vedtakene til begge organisasjonene¹⁸.

Spilleren må være medlem i en fotballklubb tilknyttet NFF for å være spilleberettiget i kamper organisert av fotballforbundet¹⁹. Sett i sammenheng med foregående avsnitt betyr det at klubben i tillegg til å være arbeidsgiver også er et organisasjonsledd i forhold til spilleren. Konsekvensen er at spilleren i stor grad er underlagt klubbens

¹² Se Norges Fotballforbunds Lov (NFF Loven) § 1-4 (2)

¹³ FIFA Statutes art. 4 nr. 3

¹⁴ NFF Loven § 1-4 (2)

¹⁵ Lov for Norges Idrettsforbund og Olympiske Komité (NIF/NOK Loven) §§ 1-1 og 2-2

¹⁶ Følger indirekte av NIF/NOK Loven § 1-4 (2)

¹⁷ NFF Loven § 1-5 (1)

¹⁸ NFF Loven § 1-5 (2)

¹⁹ NFF Loven § 9-2.1 litra a første ledd

myndighet, samtidig som vedkommende er underlagt både de nasjonale og internasjonale organisasjonene.

Et mulig problem ved slike hierarkiske systemer er at det kan oppstå regelkonflikter mellom de ulike nivåene. I den forbindelse gjelder ikke noe generelt prinsipp om overordnede organers fortrinnsrett²⁰, men som nevnt er det bestemt i fotballens regelsett at organisasjonens medlemmer er forpliktet til å følge overordnetes bestemmelser og avgjørelser. Underordnede organisasjoners bestemmelser og avgjørelser må derfor vike ved motstrid.

2.2.2 Kort om de nye overgangsreglene²¹

Proessen som ble innledet med EU Kommisjonens granskning av FIFA/UEFA sine overgangsbestemmelser endte med at partene inngikk en avtale i 2001 hvor det ble fastslått visse generelle prinsipper som skulle legges til grunn ved utviklingen av nye overgangsregler. Et av hovedmålene med de nye overgangsreglene er å skape stabile kontraktsforhold, og seks av de generelle prinsippene knytter seg til dette formålet²²:

- opprettelse av overgangsvinduer og maksimalt en overgang per sesong
- regler om kontraktens lengde, mellom 1 og 5 år
- regler om beskyttelsesperioder for kontrakter
- sanksjonssystemet skal sikre regularitet og sunne konkurranseforhold slik at ensidig oppsigelse kun kan skje etter sesongslutt
- økonomisk kompensasjon kan pålegges spiller eller klubb ved ensidig oppsigelse
- prinsipp om forholdsmessige sportslige sanksjoner ved kontraktsbrudd i beskyttelsesperioden

På bakgrunn av prinsippene og avtalen med Kommisjonen utarbeidet FIFA/UEFA de nye overgangsreglene, FIFA Regulations og FIFA Application. Regelverkene gjelder

²⁰ Woxholt 1999 s. 79

²¹ Se også 1.1

²² Outcome of discussions between the Commission and FIFA/UEFA on FIFA Regulations on international football transfers 2001

imidlertid med noen få unntak kun for internasjonale overganger, det vil si når spillerens nye og gamle klubb tilhører ulike nasjonale forbund²³. For nasjonale overganger er det bestemt at de ulike forbundene selv skal vedta regler som ivaretar de generelle prinsippene i FIFA Regulations²⁴, og i Norge er det gjort gjennom Overgangsreglementet²⁵. På bakgrunn av det som er sagt i 2.2.1 må Overgangsreglementet stå tilbake hvis det er i strid med noen av de generelle prinsippene eller bindende bestemmelser i FIFA Regulations.

Som det framgår av 2.2.1 er klubber og spillere bundet av idrettsorganisasjonenes bestemmelser og vedtak, og i Overgangsreglementet § 1-1 sies det at reglementet er bindende for alle klubber og spillere som skal delta i kamper ”arrangert av UEFA, NFF, fotballkrets eller klubb tilsluttet NFF”. Vekten er med andre ord betydelig i forbindelse med oppgavens problemstilling.

Et interessant spørsmål er om Kommisjonens medvirkning ved utarbeidelsen av overgangsreglene har noen rettskildemessig betydning. Tanken er at reglene i stor grad må aksepteres i forhold til EU-retten siden en av institusjonene har medvirket ved utarbeidelsen. Etter avgjørelsen i Bosman-dommen må imidlertid et slikt resonnement forkastes²⁶:

”...except where such powers are expressly conferred upon it, the Commission may not give guarantees concerning the compatibility of specific practices with the Treaty. In no circumstances does it have the power to authorize practices which are contrary to the Treaty”.

Fordi bestemmelsene i Overgangsreglementet i stor grad tilsvarer det internasjonale regelverket, kan det oppstilles en formodning om at de skal tolkes på samme måte. Slik kan de internasjonale reglene benyttes som tolkningsmoment i forhold til de norske bestemmelsene. Hvor mye vekt FIFA sitt regelverk skal tillegge må vurderes konkret, blant annet ut fra ordlydens likhet.

²³ FIFA Regulations Preamble nr. 1 og 2

²⁴ FIFA Regulations Preamble nr. 3

²⁵ Overgangsreglementet § 1-1

²⁶ Bosman-dommen avsnitt 136

Videre er det relevant å skjelve til de generelle prinsippene nevnt ovenfor ved tolkningen av både FIFA Regulations/Application og Overgangsreglementet. Regelverkene er utformet for å ivareta disse prinsippene, og må derfor tolkes slik at hensikten oppnås på best mulig måte.

2.2.3 Idrettens øvrige relevante rettskilder

Utenom overgangsreglene nevnt under 2.2.2 er det lite av idrettens øvrige regelverk som er relevant for oppgavens problemstilling. Det må derfor undersøkes om det finnes andre tilgjengelige idrettslige rettskilder som kan å få betydning.

Både NFF og UEFA/FIFA har egne tvisteløsningsorganer. Problemet med Overgangsreglementet og FIFA Regulations er at regelverkene er forholdsvis nye²⁷, slik at det er få saker som er behandlet med bakgrunn i disse. Praksis etter de gamle reglene kan være relevant, men heller ikke her finnes mange avgjørelser. Årsaken er at de fleste sakene forlikes fordi spillerens karriere er for kort til at vedkommende har tid til den langvarig konflikt. Det er også et betydelig problem at de avgjørelsene som finnes i liten grad publiseres, og derfor er vanskelig tilgjengelig.

Forarbeider og retningslinjer til overgangsreglene er utvilsomt relevante rettskilder, men heller ikke disse publiseres. De er med andre ord lite tilgjengelig for utenforstående.

I norsk fotball er det inngått tariffavtale mellom NHO og NISO/LO²⁸. Det er et allment akseptert prinsipp at bestemmelser i individuelle arbeidsavtaler som er i strid med tariffavtale må anses ugyldige så fremt partene er bundet av tariffavtalen²⁹. Selv om partene ikke er bundet av Overenskomsten, vil den være relevant ved tolkningen av arbeidsavtalen ved at de i stor grad kan formodes å være i overensstemmelse. Et faktum som imidlertid svekker betydningen av Overenskomsten i forhold til oppgavens problemstilling er at den ikke inneholder konkrete bestemmelser om oppsigelse. Det vil ikke være relevant å se hen til tariffavtalen ved tolkningen av Overgangsreglementet

²⁷ Overgangsreglementet trådte i kraft 15. november 2002, mens FIFA Regulations bare gjelder for kontrakter inngått etter 1. september 2001

²⁸ Fotball-, handball- og ishockey Overenskomsten finnes på NISO sin hjemmeside, NISO.no

²⁹ Lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 nr. 3 § 3, se også Fougner 1999 s. 57 flg.

eller FIFA Regulations. Sistnevnte har forrang all den tid fotballforbundet ikke er part i tariffavtalen.

Norges Fotballforbund har utarbeidet en Standardkontrakt for profesjonelle fotballspillere som partene er forpliktet til å benytte³⁰. Som vi skal se avhenger spillerens oppsigelsesadgang i stor grad av denne kontrakten. Drøftelsen av oppgavens hovedproblemstilling vil derfor ta utgangspunkt i Standardkontrakten.

Den beskjedne mengden rettskilder vedrørende spillernes overganger og oppsigelse medfører at drøftelsen stor grad må baseres på en tolkning av ordlyden i de relevante regelverkene. Ordlyden vil derfor ha stor vekt ved drøftelsen av oppgavens problemstilling.

2.3 De alminnelige rettskildenes betydning

2.3.1 Forholdet mellom idrettens regelverk og samfunnets generelle bestemmelser

Tidligere har idrettens organer i stor grad unnlatt å anerkjenne de alminnelige rettskildene som relevante innenfor idrettsjussen, noe som har ført til flere konflikter. Et sentralt spørsmål er derfor hvorvidt de alminnelige rettskildene er relevante innenfor idrettsjussen og hva som eventuelt gjelder ved regelkollisjon.

For det første anerkjenner dagens regelverk til en viss grad de alminnelige rettskildenes relevans. Det går blant annet fram av NFF Loven § 16-1 (2) og Overgangsreglementet § 29. De internasjonale overgangsreglene slår enda tydeligere fast at det skal tas hensyn til ordinære rettskilder og rettsregler³¹. I dagens situasjon er det med andre ord slik at idretten selv i betydelig grad anerkjenner samfunnets øvrige bestemmelser og rettskilder som relevante innenfor sitt område.

For det andre er prinsippet om at idretten ikke er uavhengig av samfunnets øvrige regelverk slått fast i rettspraksis, både nasjonalt og internasjonalt. I Rt 1992 s.534

³⁰ Overgangsreglementet § 2 litra a

Johansen fastslo Høyesteretts kjæremålsutvalg at en håndballspiller/-trener var arbeidstaker i henhold til arbeidsmiljøloven. Det ble uten videre lagt til grunn at arbeidsmiljøloven var en relevant rettskildefaktor. Internasjonalt har European Court of Justice (ECJ) avgjort at individuelle rettigheter i EU-traktaten ikke kan begrenses gjennom foreningsrettslige regelverk. I Bosman-dommen ble det sagt på følgende måte (avsnitt 81):

”Finally, the principle of subsidiarity, as interpreted by the German Government to the effect that intervention by public authorities, and particularly Community authorities, in the area in question must be confined to what is strictly necessary, cannot lead to a situation in which the freedom of private associations to adopt sporting rules restricts the exercise of rights conferred on individuals by the Treaty”.

I tillegg er nyere juridisk litteratur nokså enige om at idretten er underlagt samfunnets alminnelige lovgivning og at de ordinære rettskildene kommer til anvendelse ved drøftelsen av idrettsjuridiske spørsmål³².

På denne bakgrunn er det ikke tvil om at alminnelige rettskilder og rettskildeprinsipper kommer til anvendelse innenfor idrettsjussen, både i norsk rett og i EU-retten. Det er også klart at preseptoriske rettsregler går foran idrettens regler ved motstrid³³.

Problemstillingen blir hva som gjelder ved motstrid mellom idrettens bestemmelser og samfunnets deklarasjonelle rettsregler. Det er klart at spilleren og klubben ikke er bundet av slike regler ved inngåelse av Standardkontrakten, og den må derfor godtas selv om den strider mot fravikelige rettsregler. Behandlingen av Overgangsreglementet og FIFA Regulations blir mer komplisert. Woxholth antar at slike foreningsrettslige regler må anses som avtaler i den forstand at spilleren frivillig har meldt seg inn i fotballens organisasjoner og dermed akseptert deres bestemmelser³⁴. På den annen side taler det faktum at regelverkene er ensidig fastsatt av FIFA og NFF mot en slik løsning. Organisasjonene har monopol på å organisere fotball, slik at spilleren ikke har annet valg enn å akseptere overgangsreglene. Derfor kan det vanskelig sies at spilleren har en

³¹ FIFA Regulations art. 42 nr. 1 og 43

³² Se blant annet Knudsen 1992 s. 45, Woxholth 1999 s. 76 og Idræt & Jura 1997

³³ Jfr. den foregående drøftelsen og Woxholth 1999 s. 76

³⁴ Woxholth 1999 s. 76-77

avtalemessig forpliktelse til å overholde Overgangsreglementet og FIFA Regulations. For oppgavens problemstilling er det imidlertid ikke nødvendig å avgjøre spørsmålet.

Konklusjonen er at de alminnelige rettskildene også er relevante innenfor idretten. Organisasjonene er forpliktet til å overholde preseptoriske rettsregler i sine regelverk, mens det er usikkert i hvilken utstrekning tilsvarende gjelder ved deklarasjoner bestemmelser.

2.3.2 Relevante norske rettskilder

I prinsippet vil alle de alminnelige rettskildene være relevante ved drøftelsen av oppgavens problemstilling, men det er få rettskilder som direkte omhandler idrettsjuridiske spørsmål.

Lovgivning har samme rettskildemessig vekt som ellers, og den viktigste for oppgavens problemstilling er arbeidsmiljøloven. I tillegg vil ugyldighetsreglene i avtaleloven kunne være relevante.

Ved tolkningen av arbeidsmiljølovens bestemmelser om virkeområde og midlertidig tilsetting er forarbeidene sentrale. I tillegg viser disse til forarbeidene som er utarbeidet i forbindelse med den opphevede Lov om arbeidervern av 19. juni 1936 nr. 8³⁵.

Forarbeidene til den opphevede Lov om ferie av 14. november 1947 nr. 3³⁶ bygger på forarbeidene til arbeidervernloven, slik at også disse er relevante.

Rettspraksis har i utgangspunktet samme relevans og vekt som ellers, men det er stort sett ved tolkningen av arbeidsmiljøloven og avtaleloven praksis vil få betydning. Årsaken er at de nevnte lovene i stor grad er presisert gjennom rettspraksis og at det finnes få dommer innen idrettsjus. Kjennelsen i Johansen-saken er dog av stor betydning siden den drøfter arbeidsmiljølovens anvendelse på en idrettsutøver/trener. På grunn av senere lovendringer er det i dag ingen tvil om at kjæremålsutvalgets konklusjon er riktig.

³⁵ Se Ot. prp. nr. 3 (1975-76) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v., side 102

³⁶ Ot. prp. 104 (1947) Om lov om ferie side 4

Arbeidsretten er den ledende instansen innen sitt område, men heller ikke den har praksis vedrørende idrettsutøvere. Avgjørelsene vil derfor kun være relevante ved drøftelsen av generelle spørsmål vedrørende arbeidsmiljølovens bestemmelser om virkeområde og midlertidig tilsetning.

Rettsoppfatninger i juridisk litteratur er en anerkjent rettskildefaktor, men disse må sies å ha begrenset generell vekt. Det finnes heller ikke mye litteratur som drøfter oppgavens problemstilling, men det er noen bøker og artikler som til dels omhandler relevante spørsmål. Derimot finnes det mye litteratur angående arbeidsrett som er relevant i denne sammenhengen.

2.3.3 Relevante internasjonale rettskilder

I tillegg til de rent interne rettskildefaktorene finnes det internasjonale rettskilder som har betydelig vekt.

Den viktigste er EØS-avtalen og reglene om fri bevegelighet for arbeidstakere. Avtalen er gjort til norsk lov og går foran interne bestemmelser ved motstrid³⁷. Det innebærer at arbeidsmiljøloven kan tenkes å måtte vike for bestemmelsene i EØS-avtalen.

ECJ har i flere saker fastslått at idretten er underlagt fellesskapsretten så langt den utgjør en økonomisk aktivitet som foreskrevet i art. 2 i Traktat om opprettelse av Det europeiske fellesskap. I Bosman-saken ble art. 48 om fri bevegelighet for arbeidstakere i Traktat om opprettelse av Det europeiske fellesskap (Romatraktaten)³⁸ gitt anvendelse på en profesjonell fotballspiller. Etter EØS-avtalen art. 6 er ikke Norge bundet av rettsavgjørelser avsagt etter undertegningen av avtalen, men i praksis legges avgjørelsen også til grunn ved tolkningen av EØS-avtalen. Bestemmelsene om fri bevegelighet av arbeidstakere og Bosman-dommen derfor av stor vekt for oppgavens problemstilling.

³⁷ Lov om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeisk økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. av 27. november 1992 nr. 109 §§ 1 og 2

³⁸ EU har siden foretatt endringer i sine traktater, men de relevante bestemmelsene har samme materielle innhold

Av forrige avsnitt framgår det at rettspraksis fra ECJ alltid er en relevant rettskildefaktor ved tolkningen av EØS-avtalen, men at vekten i prinsippet er betydelig større når avgjørelsen stammer fra tida før undertegningen av avtalen.

3 Spillerens oppsigelsesadgang i norsk fotball

3.1 Arbeidsmiljølovens anvendelse på profesjonelle fotballspillere

3.1.1 Innledning

Problemstillingen i 3.1 er om profesjonelle fotballspillere omfattes av arbeidsmiljølovens anvendelsesområde. Spørsmålet er av stor betydning siden loven i utgangspunktet er preseptorisk³⁹.

Det er ingen tvil om at amatørerne faller utenfor lovens anvendelsesområde. Spørsmål vedrørende disse drøftes derfor ikke i det følgende.

Svaret på problemstillingen avhenger blant annet av arbeidsavtalen som er inngått og dens regulering av rettigheter og plikter. Overgangsreglementet § 2 litra a pålegger partene å benytte forbundets Standardkontrakt for profesjonelle fotballspillere. Standardkontrakten gir etter sin ordlyd lite rom for individuell tilpasning med unntak for lønnsbetingelsene, men i praksis godtar NFF at partene utvider avtalen med ytterligere bestemmelser. Likevel vil de fleste avtaler i stor grad være likelydende, og drøftelsen av lovens anvendelsesområde tar derfor utgangspunkt i Standardkontrakten slik den opprinnelige er.

Først drøftes spillere med fulltidsstillinger under 3.1.2, deretter tas situasjonen til deltidsspillere opp under 3.1.3.

3.1.2 Lovens anvendelsesområde

Hvorvidt profesjonelle fotballspillere omfattes av arbeidsmiljøloven avhenger av tre vilkår; partene må i lovens forstand kunne karakteriseres som arbeidstaker og arbeidsgiver og virksomheten må sysselsette arbeidstakere. Vilklårene følger av lovens

³⁹ Se § 5

§§ 2, 3 og 4. I det følgende forutsettes det at vedkommende innehar full stilling som fotballspiller og at fotballen dermed er hans hovedbeskjeftigelse⁴⁰. Den første og mest sentrale problemstillingen er om profesjonelle fotballspillere kan karakteriseres som ”arbeidstakere”.

Arbeidsmiljøloven § 3 nr. 1 definerer en arbeidstaker som ”enhver som utfører arbeid i annens tjeneste”. Bestemmelsen er så knapp at ordlyden ikke gir noe særlig veiledning. Lovens § 58 A nr. 1 litra e forutsetter imidlertid at fotballspillere kan omfattes av loven. Den knappe ordlyden skaper derimot ikke nevneverdige problemer all den tid bestemmelsen i stor grad er tolket og presisert i forarbeidene og praksis.

Forarbeidene og rettspraksis slår entydig fast at det må foretas en konkret helhetsvurdering ved drøftelsen av om vedkommende er ”arbeidstaker”⁴¹. Videre gir forarbeidene uttrykk for en rekke momenter som er av betydning⁴², samtidig som en omfattende retts- og forvaltningspraksis har presisert hvilke momenter som er relevante⁴³. De relevante momentene må ses i lys av hverandre og et enkelt moment vil normalt ikke være avgjørende⁴⁴. På bakgrunn av disse utgangspunktene skal stillingen til profesjonelle fotballspillere drøftes.

Rettspraksis har flere eksempler på at idrettsutøvere og trenere har blitt ansett som arbeidstakere, spesielt sentral er Rt 1992 s. 534 Johansen⁴⁵. Der kom kjæremålsutvalget til at en kombinert håndballspiller og -trener i Nordstrand Idrettsforening samlet sett var arbeidstaker i lovens forstand. Det ble blant annet lagt vekt på klubbens styrings- og instruksjonsmyndighet, at hun stillte sine ferdigheter og kunnskap til disposisjon for klubben mot betaling og at vederlaget (120 000 kr per år) måtte anses som dekning av utgifter til vanlig livsopphold:

⁴⁰ Se Standardkontrakten punkt 4

⁴¹ Ot. prp. nr. 3 (1975-76) s. 102, Ot. prp. nr. 104 (1947) s. 4, Ot. prp. nr. 50 (1993-94) Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. kap. VI, Rt 1990 s. 903 og ARD 1991 s. 140 Vognmanndommen

⁴² Se note 41, samt Ot. prp. nr. 31 (1935) Om å utferdige en lov om tilsyn med arbeid s. 12

⁴³ Fougner 2003 s. 85

⁴⁴ Rt 1990 s. 903

⁴⁵ Se også TOSLO 2001 s. 12253

”Etter utvalgets mening foreligger da alle momenter som er typiske karakteristika for et tradisjonelt arbeidsleieforhold. Selvstendig oppdragstaker er hun ikke”. Profesjonelle fotballspillere med idretten som hovedbeskjeftigelse mottar per definisjon økonomiske ytelser beregnet til dekning av livsopphold. Ofte mottar de også atskillig mer enn det som er nødvendig. Det er med andre ord ikke snakk om utgiftsdekning. Videre er fotballspillere i stor grad underlagt klubbens instruksjonsmyndighet og ledelse. Det er stort sett klubben som bestemmer når, hvor og hvordan det skal trenes, og ytterligere instruksjonsmyndighet følger av Standardkontraktens punkt 2, punkt 9 annet ledd og punkt 12. Dette er et moment som også generelt tillegges betydelig vekt i rettspraksis⁴⁶. Det er heller ingen tvil om at spilleren stiller sin arbeidskraft, kunnskap og sine ferdigheter til disposisjon for klubben. Vedkommende er etter Standardkontrakten punkt 2 a forpliktet til å følge treningene og å spille på det laget han blir uttatt på, og i tillegg har spilleren en personlig arbeidsplikt. Videre har Høyesterett i flere saker lagt vekt på hvorvidt vedkommende har plikt til å påta seg arbeidsoppdrag⁴⁷, noe en fotballspiller utvilsomt har.

På bakgrunn av den foregående drøftelsen kan det med sikkerhet fastslås at profesjonelle fotballspillere i full stilling er arbeidstakere etter lovens § 3 nr. 1.

Det neste spørsmålet er om klubben kan anses som ”arbeidsgiver”. Lovens definisjon i § 4 er en speilvending av definisjonen av arbeidstakere. Sett i sammenheng med Ot. prp. nr. 3 (1975-76) s. 102 er det nærliggende å trekke den slutningen at begrepet fastlegges ut fra en vurdering av om motparten er å anse som arbeidstaker. Rettspraksis har dog til en viss grad nyansert dette synet. Det er likevel ingen tvil om at profesjonelle fotballklubber er arbeidsgivere i lovens forstand. I Johansen-saken ble det både i Høyesterett og lagmannsretten⁴⁸ uten videre lagt til grunn at håndballklubben Nordstrand var arbeidsgiver.

Til sist krever arbeidsmiljøloven § 2 (1) at det må foreligge en ”virksomhet som sysselsetter arbeidstakere”. Begrepet innebærer den virksomhet som arbeidstaker og

⁴⁶ Se bl.a. Rt 1968 s. 725 og Rt 1984 s. 1044

⁴⁷ Se bl.a. Rt 1984 s. 1044 og Rt 1990 s. 903

⁴⁸ LE 1991 s. 2285

arbeidsgiver i fellesskap bedriver⁴⁹. I Johansen-saken la retten uten videre til grunn at det forelå en virksomhet. Det er med andre ord ingen tvil om at vilkåret er oppfylt også i forhold til profesjonelle fotballspillere.

Både Standardkontrakten og Overgangsreglementet forutsetter at det opprettes et arbeidstaker/-giver forhold ved inngåelse av profesjonell kontrakt. Sett i sammenheng med den foregående drøftelsen og arbeidsmiljøloven § 58A nr. 1 litra e er det sikkert at loven får anvendelse på profesjonelle fotballspillere i full stilling.

3.1.3 Arbeidstakerbegrepets nedre grense

Det er uten videre klart at det finnes en nedre grense for hvilke fotballspillere som omfattes av arbeidsmiljøloven. Tidligere har det blitt fastslått at amatørerne faller utenfor, mens profesjonelle i full stilling omfattes. Problemstillingen her er om profesjonelle i deltidsstilling kommer inn under lovens virkeområde. Av Standardkontrakten punkt 4 og Vedlegg 2 punkt 2 framgår det at deltidsstillinger kan avtales og domstolene har i flere avgjørelser kommet til at deltidsansatte omfattes av loven⁵⁰. Det sies også i Ot. prp. nr. 3 (1982-83) Om lov om endring i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. at deltidsansatte som utgangspunkt omfattes av loven og har samme rettigheter som heltidsansatte⁵¹. Det er med andre ord ikke grunnlag for å generelt holde deltidsansatte utenfor arbeidsmiljølovens anvendelse.

Innledningsvis nevnes at det ikke kan være avgjørende hvilken divisjon klubben spiller i. Lovens anvendelsesområde må drøftes på bakgrunn av andre relevante momenter.

Først drøftes arbeidstakerbegrepet med henblikk på profesjonelle spillere i deltidsstillinger, og det tas i den forbindelse utgangspunkt i de tre momentene som ble framhevet i Johansen-saken. Kontrakten til en deltidsspiller inneholder de samme bestemmelsene vedrørende instruksjonsmyndighet og ledelse som kontrakten til heltidsansatte. Spilleren vil også innenfor det avtalte timeantallet i like stor grad stille

⁴⁹ Se bl.a. Ot. prp. nr. 31 (1935)

⁵⁰ Se blant annet LE 1992 s. 909 Eidsivating og LE 1994 s. 760 Eidsivating

⁵¹ Se kap. XX

sine ferdigheter og kunnskaper til disposisjon for klubben. Disse to hensynene taler dermed for at deltidsansatte er arbeidstakere.

På tross av uttalelsene i forarbeidene om at det er uten betydning for arbeidstakerbegrepet hvorvidt vedkommende mottar godtgjørelse eller ikke⁵², la kjæremålsutvalget i Johansen-saken stor vekt på om godtgjørelsen måtte anses som ”ytelser til dekning av utgifter forbundet med noe som kan ansees som en hobbyvirksomhet” eller om det var ”dekning av utgifter til alminnelig livsopphold” og dermed med en klar lønnsside. Det ble også uttalt at funksjonene som håndballspiller og trener ”er hennes hovedbeskjeftigelse og inntektskilde, og således vanskelig...kan karakteriseres som en form for avansert hobbyvirksomhet”. Noenlunde tilsvarende synspunkter er lagt til grunn i andre avgjørelser⁵³. På denne bakgrunn må det være relevant å legge vekt på stillingens størrelse og godtgjørelsens omfang.

Kjennelsen i Johansen-saken gir grunn til å anta at fotballspillere med deltidskontrakter er arbeidstakere så langt fotballen er hovedbeskjeftigelse og -inntektskilde. Konsekvensen er at arbeidsmiljøloven i hvert fall kommer til anvendelse når stillingen overstiger femti prosent. Konklusjonen kan imidlertid bli en annen hvis godtgjørelsen er veldig lav i forhold til stillingens størrelse, noe som skal diskuteres nærmere i neste avsnitt. På den annen side kan det tenkes at spillere med mindre enn halv stilling omfattes av loven hvis lønnen i betydelig grad overstiger det som kan kalles dekning av utgifter forbundet med fotballen. Det avgjørende må i alle tilfelle være om forholdet som helhet kan karakteriseres som ”avansert hobbyvirksomhet” eller ikke.

På bakgrunn av uttalelsene i Johansen-saken må det kunne legges betydelig vekt på hvorvidt stillingens størrelse og den tida vedkommende bruker på fotballen står i forhold til de økonomiske ytelsene som mottas. Generelt taler det mot anvendelse av arbeidsmiljøloven at tidsforbruket i betydelig grad står i misforhold til de mottatte ytelsene. Utbetalingen vil da i stor grad ha preg av utgiftsdekning i forbindelse med hobbyvirksomhet. Det er vanskelig å si noe generelt om hvor lav den reelle timelønnen må være før vedkommende faller utenfor lovens virkeområde, men usedvanlig lav

⁵² Ot. prp. nr. 31 (1935) s. 12

⁵³ Se blant annet Rt 1968 s. 725 og Rt 1984 s. 1044

timelønn må i hvert fall få denne konsekvensen. Det er også rimelig å anta at det kreves større misforhold jo høyere stillingsandel vedkommende innehar. Behovet for beskyttelse blir større jo høyere stillingsprosenten er. Det skal derfor veldig mye til for at lav "lønn" medfører at forholdet anses som hobbyvirksomhet hvor vedkommende er i nærheten av full stilling. Domstolene vil nok i slike tilfeller nesten alltid la arbeidsmiljøloven få anvendelse. Motsatt kreves det ikke like stort misforhold for at spillere med godt under halv stilling skal falle utenfor lovens arbeidstakerbegrep.

Ved drøftelsen av arbeidstakerbegrepet skal det foretas en konkret helhetsvurdering av alle relevante momenter, noe som innebærer at også andre momenter enn de forannevnte er av betydning. Et relevant forhold er om klubben stiller en organisasjon til rådighet for spilleren⁵⁴. Ved profesjonelle fotballkontrakter stiller klubbene med alt av utstyr og fasiliteter, i tillegg til sportslig og medisinsk personale. Sammen med instruksjonssynspunktet og det forhold at spilleren stiller sin arbeidskraft til disposisjon for klubben taler dette i stor grad for å karakterisere alle spillere med profesjonell kontrakt som arbeidstakere. I samme retning trekker det at partene klassifiserer forholdet som et arbeidstakerforhold⁵⁵, men det har ikke særlig stor vekt all den tid arbeidsmiljøloven er preseptorisk. På den annen side legges det i Johansen-saken stor vekt på om idretten er spillerens hovedbeskjeftigelse og -inntektskilde. Sammen med det faktum at fotballkontrakter regulerer særegne arbeidsforhold, taler det for å legge avgjørende vekt på dette nevnte momentet. Det antas derfor at det avgjørende i disse situasjonene er forholdet mellom stillingens og godtgjørelsens størrelse, samt hvorvidt idretten er vedkommendes hovedbeskjeftigelse og -inntektskilde.

Når det gjelder vilkårene i lovens §§ 2 og 4, blir drøftelsen i stor grad den samme som for heltidsansatte. Det henvises derfor til det som er sagt i 3.1.2 om dette.

Konklusjonen er at noen deltidsansatte omfattes av arbeidsmiljøloven, mens andre faller utenfor. Avgjørende er en konkret helhetsvurdering etter de nevnte kriteriene.

⁵⁴ Se Rt 1958 s. 1229

⁵⁵ Se Standardkontraktens henvisning til arbeidsmiljøloven § 58 A og Overgangsreglementet § 2 litra b

3.2 Oppsigelsesadgangen etter arbeidsmiljøloven

3.2.1 Innledning

I utgangspunktet forutsetter norsk rett at arbeidsavtaler er tidsubestemte⁵⁶, noe som innebærer at de skal fortsette helt til en av partene sier den opp. Imidlertid gir arbeidsmiljøloven § 58 A litra e hjemmel for idrettsutøvere til å inngå midlertidige arbeidsavtaler. Adgangen er benyttet av fotballforbundet i Standardkontrakten, som sier at det er ”inngått avtale om midlertidig tilsetning” og i tillegg henviser til § 58 A. Avtalen er begrenset til minimum ett og maksimum fem år⁵⁷. Alle profesjonelle fotballspillere i Norge har således rettsgyldig inngått kontrakt om midlertidig tilsetning.

Formålet med den strenge reguleringen av midlertidige tilsetninger er å hindre omgåelser av arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern⁵⁸. Det må derfor foreligge spesielle behov innen idretten som gjør det nødvendig å tillate unntak fra hovedregelen om tidsubestemte arbeidsavtaler. Den kanskje viktigste årsaken er at kravet til ferdigheter og fornyelse er høyere og mer spesifisert enn innen alminnelige yrker. For vanlige arbeidsgivere er det ofte ikke problematisk å ha mange arbeidstakere med tilsvarende kompetanse så lenge arbeidsmengden er tilstrekkelig. En fotballklubb med ti forsvarsspillere og fire midtbanespillere vil derimot ikke kunne utnytte kompetansen til sine arbeidstakere fullt ut på grunn av deres plassering på banen. De strenge stillingsvernreglene gjør det vanskelig å si opp overflødige spillere i slike situasjoner, mens midlertidige kontrakter begrenser tiden det betales lønn til arbeidstakere som ikke benyttes. Det kan også være ønskelig å erstatte eldre spillere med unge og fremadstormende talenter, noe de ordinære stillingsvernsreglene ville vanskeliggjort. Det er således et sterkt behov for midlertidige avtaler sett fra klubbenes side. Konsekvensen for spillerne er heller ikke så betydelig som i alminnelige yrker. Fotballspillere er normalt yrkesaktive i ti til femten år, og i denne perioden vil vedkommende som regel etter eget ønske ha flere arbeidsgivere. Behovet for stabilitet er i praksis ikke like stort for fotballspillere som for andre yrkesaktive.

⁵⁶ Fougner 1999, NOU 1992:20 Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle – Innstilling fra Arbeidsmiljølovutvalget s. 170 og Ot. prp. nr. 50 (1993-94) s. 164

⁵⁷ Se Standardkontraktens innledning og Overgangsreglementet § 3

⁵⁸ Ot. prp. nr. 50 (1993-94) s. 164

3.2.2 Oppsigelsesadgangen for midlertidig ansatte

Hovedregelen i norsk rett er at arbeidstakere med tidsubestemte avtaler når som helst kan si opp arbeidsforholdet så langt vedkommende overholder oppsigelsesfristen fastsatt i lov eller avtale⁵⁹. Spørsmålet blir derfor om oppsigelsesadgangen også gjelder for midlertidige ansatte.

Arbeidsmiljøloven § 58 A nr. 2 sier at ”Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp...med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale”. En naturlig tolkning av ordlyden tyder på at lovens utgangspunkt er det motsatte av det som gjelder for tidsubestemte arbeidsavtaler; oppsigelse før utløpet av perioden betinger at arbeidsavtalen gir hjemmel for dette. Videre legger Ot. prp. nr. 50 (1993-94) s. 164 til grunn at midlertidige arbeidsavtaler ikke kan sies opp fra arbeidsgivers side før utløpet av avtaleperioden, med mindre slik oppsigelsesadgang er avtalt. På den annen side går retten direkte til spørsmålet om oppsigelsen er usaklig i både ARD 1981 s. 84 og TOSLO 2001 s. 12253, uten å drøfte om avtalen gir hjemmel for oppsigelse. Avgjørelsene tyder derfor på at arbeidsgiveren har en viss oppsigelsesadgang selv uten hjemmel i avtalen, noe som tilsier at også spilleren skal kunne si opp. Forarbeidene inneholder ingen uttalelser om arbeidstakers oppsigelsesadgang i midlertidige arbeidsforhold, noe som taler for at lovgiverens hensikt med § 58 A nr.2 ikke har vært å begrense arbeidstakerens generelle oppsigelsesadgang. Et av hovedformålene med loven er å sikre arbeidstakere trygge arbeidsplasser, ikke å sikre arbeidsgiverens behov på bekostning av arbeidstakerens ønsker. Også dette taler for at sistnevnte skal ha adgang til å si opp midlertidige avtaler. Den siste betraktningen underbygges av at de andre bestemmelsene i kapittel 12 om oppsigelse og avskjed i veldig liten grad regulerer arbeidstakerens oppsigelsesrett. Den eneste bestemmelsen som nevner slik avslutning av arbeidsforholdet er § 58 om oppsigelsesfrister, og her synes arbeidstakers oppsigelsesrett å være lagt til grunn som en selvfølge. Konteksten taler derfor for at § 58 A nr. 2 ikke er ment å regulere arbeiderens oppsigelsesadgang på en begrensende måte. At arbeidstakeren skal ha rett til å si opp midlertidige arbeidsforhold er også forutsatt i NAD 1987 s. 222.

⁵⁹ Fanebust 2002 s. 209 og Dege 1997 s. 101

På bakgrunn av foregående avsnitt er det sikkert at arbeidstakerens generelle oppsigelsesadgang i utgangspunktet gjelder for midlertidig ansatte. Det er også lagt til grunn av Jan Tormod Dege⁶⁰. Konklusjonen leder oss videre til spørsmålet om det er tillatt å inngå avtaler som begrenser denne adgangen.

3.2.3 Adgangen til å avtale avvikende oppsigelsesadgang i den individuelle arbeidsavtalen

Standardkontrakten til Norges Fotballforbund slår fast at avtalen er uoppsigelig i avtaleperioden, med mindre oppsigelsen skjer i henhold til de bestemmelsene som er inntatt i Vedlegg 1 til kontrakten⁶¹. Sett i sammenheng med at arbeidsmiljøloven i utgangspunktet er ufravikelig⁶², så blir problemstillingen dermed om loven inneholder hjemmel for å inngå en arbeidsavtale som i betydelig grad begrenser arbeidstakers oppsigelsesadgang.

Den relevante bestemmelsen er § 58 A nr. 2. En språklig forståelse av ordlyden tilsier klart at det gis hjemmel for å fravike lovens regler om generell oppsigelsesadgang. Ot. prp. nr. 50 (1993-94) s. 164 forutsetter også at det er adgang til å innta bestemmelser om oppsigelsesadgangen i avtale om midlertidig tilsetting:

”Dersom avtalen kan tolkes slik at det er adgang til å avvike arbeidsforholdet før arbeidet er utført eller den avtalte tid utløpt, gjelder lovens alminnelige regler om oppsigelsesfrister. Oppsigelsen må her som ellers være saklig begrunnet”. På den annen side kan den siste setningen tyde på at avtaleadgangen kun gjelder arbeidsgivers oppsigelsesrett, men jeg vil tro at denne passusen er tatt med for å poengtere at arbeidstakeren også er beskyttet av stillingsvernsreglene ved midlertidig tilsetting. Videre antar teorien at det er adgang til å inngå avtaler om oppsigelse av midlertidige ansettelser⁶³.

Vurderingen styrkes av at det sannsynligvis til en viss grad er tillatt å inngå uoppsigelige avtaler i tidsubestemte arbeidsforhold. I Fougner 2003 antas det å gjelde en viss adgang til å inngå forpliktende avtaler om gjensidig bindingstid, slik at

⁶⁰ Dege 1997 s. 102

⁶¹ Standardkontrakten punkt 1

⁶² Se § 5

⁶³ Fougner 2003

arbeidsavtalen i vedkommende periode ikke kan sies opp⁶⁴. I RG 2000 s. 262 ble en avtalt bindingstid respektert av Borgarting Lagmannsrett. Når det er slik avtaleadgang i tidsubestemte arbeidsforhold, taler dette for at det bør være en vid adgang til å innta bestemmelser om oppsigelse i midlertidige avtaler.

I ordinære arbeidsforhold er avtalene tidsubestemte, og hensynet til arbeidstakeren taler derfor for en generell og ufravikelig oppsigelsesadgang. Ved midlertidige ansettelser løper avtalen uansett ut innen forholdsvis kort tid, slik at arbeidstakeren ikke har like stort behov for fri oppsigelsesadgang. Videre kan hensynet til arbeidsgiveren tale for en begrenset adgang til oppsigelse. Vedkommende arbeidstaker er ansatt for et forholdsvis kort tidsrom, ofte for å avlaste bedriften i perioder med stort arbeidspress eller ved sykdom og permisjon. En oppsigelse i slike situasjoner kan skape store problemer, spesielt med hensyn til at det kan være vanskelig å finne nye arbeidstakere hvis den gjenstående perioden er kort. De beste grunner taler derfor for å tillate en vid avtaleadgang.

Konklusjonen blir derfor at partene har adgang til å avtale arbeidstakerens oppsigelsesadgang ved midlertidige ansettelser. Både ordlyden i § 58 A nr. 2 og andre rettskilder tilsier denne løsningen. Standardkontraktens regulering av spillerens oppsigelsesadgang er derfor akseptabel i forhold til arbeidsmiljølovens regler.

3.3 Bestemmelsene om oppsigelse i Standardkontrakten og Overgangsreglementet

3.3.1 Innledning

Utgangspunktet etter arbeidsmiljøloven § 58 A nr 2 og Standardkontrakten punkt 11 a er at midlertidige arbeidsforholdet opphører uten oppsigelse ved avtaleperiodens utløp. Dette er også i samsvar med Bosman-dommen. Standardkontraktens regler avviker derimot fra lovens ordning når det gjelder oppsigelse i kontraktsperioden. Punktene 1 og 11b slår fast at kontrakten i utgangspunktet er gjensidig uoppsigelig i hele avtaleperioden. Oppsigelse kan kun skje hvis noen av bestemmelsene i kontraktens

⁶⁴ Note 12 til § 58, side 603-604

Vedlegg 1 kommer til anvendelse. I tillegg henviser Vedlegg 1 punkt C til bestemmelsene om oppsigelse og klubbskifte i Overgangsreglementet Avgjørende for spillerens oppsigelsesadgang blir derfor en tolkning av Standardkontrakten og Overgangsreglementet.

Fotballspillere i Norge er forpliktet til å benytte Standardkontrakten⁶⁵, og dens bestemmelser om oppsigelse kan i liten grad endres⁶⁶. Derfor har spillerne i utgangspunktet likelydende kontrakter. Ved tolkning av standardkontrakter er det vanskelig å legge partenes forutsetninger og forståelse til grunn, og det må derfor tas utgangspunkt i en objektiv forståelse av ordlyden. På tross av forbundets regler utfylles i praksis avtalen i betydelig grad, noe som stort sett blir akseptert av NFF. Det skjer oftest vedrørende partenes rettigheter og plikter, men det hender også at bestemmelsene om oppsigelse blir endret. I slike tilfeller kan domstolene legge vekt på partenes felles forståelse. De følgende drøftelsene tar utgangspunkt i Standardkontraktens bestemmelser, men det vil også bli trukket inn eksempler på avvikende avtaleregulering.

Kommer noen av Standardkontraktens to oppsigelsesgrunner til anvendelse, kreves det en måneds varsel ved oppsigelse⁶⁷. Spilleren kan da gå fra kontrakten uten at klubben må kompenseres økonomisk. Tilsvarende frist gjelder ikke ved oppsigelse etter Overgangsreglementet.

Bestemmelsen om oppsigelse på grunn av manglende og forsinket lønnsutbetaling i Standardkontrakten behandles i sin helhet i 3.3.2. På grunn av innbyrdes likhet mellom de andre bestemmelsene, drøftes de kun på generelt grunnlag i 3.3.3 til 3.3.6. Anvendelsen på konkrete forhold drøftes i 3.5.

3.3.2 Manglende og forsinket lønnsutbetaling

Standardkontrakten Vedlegg 1 punkt C nr. 1 gir spilleren adgang til å si opp når:

”Klubben ikke overholder sine lønnsforpliktelser etter avtalen og utbetalingsforsinkelsen for en termin overstiger en kalendermåned”.

⁶⁵ Overgangsreglementet § 2 litra a

⁶⁶ Se overskriften ”Alminnelige bestemmelser” og overskriften i Vedlegg 1

⁶⁷ Se Vedlegg 1 punkt C

For det første må det avgjøres hva som menes med ”lønnsforpliktelser”. Det er selvsagt at klubben må ha plikt til å utbetale ytelsen. Den interessante problemstillingen er hvilke økonomiske ytelser som er ”lønn”. Fast lønn og bonuser faller åpenbart innenfor anvendelsesområdet. Tvilen knytter seg til ytelser som diettpenger, reisegodtgjørelse, krav på fri bil og bolig.

En naturlig språklig forståelse taler for at det må være snakk om vederlag for utført arbeid, ikke utgiftsdekning. Diettpenger, reisegodtgjørelse, krav på fri bil og bolig med mer synes derfor å falle utenfor. Videre ville det vært naturlig å benytte ”økonomiske forpliktelser” hvis bestemmelsen var ment å gjelde andre ytelser enn lønn og bonus. Synspunktet styrkes av at bonuser etter Vedlegg 2 punkt 3 skal utbetales samtidig med fast lønn, mens det ikke finnes tilsvarende bestemmelser for andre økonomiske ytelser. På den annen side er det slik at punkt 5 og Vedlegg 3 punkt 3 opererer med kategoriene fast lønn, bonus og annen godtgjørelse/andre økonomiske ytelser, noe som tyder på at ”lønn” skal ses på som en samlebetegnelse. Konklusjonen blir likevel at en naturlig språklig forståelse taler for at ”lønnsforpliktelser” omfatter fast lønn og bonus, mens kostnadsrefusjon samt retten til fri bil og bolig faller utenfor.

Siden avtalen er en standardkontrakt, må det være akseptabelt å oppstille en formodning om at begrepet ”lønnsforpliktelser” tolkes som i relevant lovgivning. Teorien antar at begrepet ”lønn” i arbeidsmiljøloven § 55 skal forstås som arbeidsvederlag, og at bonuser omfattes så sant det er snakk om vederlag arbeidstakeren har krav på som en del av lønnen. Derimot faller reiseutgifter utenfor⁶⁸. Uttrykket ”arbeidsvederlag” er benyttet i Lov om ferie (ferieloven) av 29. april 1988 nr. 21 § 10, og det er fastslått at ”utbetalinger som gjelder dekning av utgifter til bilhold, kost, losji o.l.” faller utenfor. Ethvert vederlag i penger for utført arbeid antas å være omfattet, mens bilgodtgjøring, diettgodtgjøring og reisegodtgjøring ikke omfattes⁶⁹. Sammenhengen med disse lovene taler for at ”lønnsforpliktelser” må tolkes som arbeidsvederlag, og derfor bare omfatter fast lønn og bonus.

⁶⁸ Fougner 2003 note 2 og 12 og Norsk Lovkommentar note 441 til arbeidsmiljøloven

⁶⁹ Ot. prp. Nr. 54 (1986-87) Om lov om ferie s. 87 og 163

Reelle hensyn tilsier på den annen side en likestilling andre økonomiske forpliktelser og fast lønn/bonus. Retten til fri bil og bolig er av sentral betydning for spilleren, og mislighold kan få store konsekvenser. I mange tilfeller kommer også fri bil og bolig i stedet for høyere fast lønn. Sterke reelle hensyn taler derfor for å gi bestemmelsen anvendelse på disse ytelsene. Kostnadsrefusjon kan i enkelte tilfeller komme opp i betydelige beløp, og det kan tenkes å utgjøre en stor del av den totale utbetalingen spilleren har krav på. I slike tilfeller er det viktig for spilleren at klubben overholder sine forpliktelser, og vedkommende har derfor behov for den beskyttelse som Vedlegg 1 punkt C nr. 1 gir.

På tross av de sterke reelle hensynene konkluderes det med at ”lønnsforpliktelser” kun omfatter fast lønn og bonus. Begrunnelsen er bestemmelsens ordlyd og forholdet til annen lovgivning.

For det andre er det et spørsmål om når ”utbetalingsforsinkelsen for en termin overstiger en kalendermåned”. Utgangspunktet for beregningen av forsinkelsen er det avtalte tidspunktet for lønnsutbetaling, og bestemmelser om dette finnes i Vedlegg 2 punkt 3. Forsinkelse må anses foreligge når det ved forfall er utbetalt for lite eller ikke noe i det hele tatt. Det betyr at ”utbetalingsforsinkelsen for en termin overstiger en kalendermåned” hvis forholdet ikke er brakt i orden innen en måned etter forfall⁷⁰.

Selv om Vedlegg 1 punkt C nr. 1 i et konkret tilfelle ikke gir hjemmel for oppsigelse, får klubbens mislighold konsekvenser. I henhold til Lov om renter ved forsinket betaling av 17. desember 1976 nr. 100 kan spilleren kreve forsinkelsesrente fra forfallsdagen og fram til oppfyllelse⁷¹. Renten er for tiden 12 % per år.

3.3.3 Mislighold av vesentlige plikter

Standardkontrakten Vedlegg 1 punkt C nr. 2 gir også adgang til oppsigelse ved mislighold av andre forpliktelser enn lønnsforpliktelser. Spilleren kan si opp når:

”Klubben misligholder vesentlige plikter etter arbeidsavtalen og misligholdet fortsetter etter at spilleren skriftlig har påpekt misligholdet”

⁷⁰ Forfall 31. mars gir rett til oppsigelse hvis utbetaling ikke skjer innen 31. april

⁷¹ Se § 2 første ledd

Formuleringen ligner i stor grad på det ulovfestede prinsippet om heving på grunn av ”vesentlig mislighold”⁷². Et sentralt spørsmål er om punkt C nr. 2 reelt sett er et utslag av det nevnte prinsippet og derfor må tolkes på tilsvarende måte.

Standardkontraktens kontekst taler for at reglene i utgangspunktet har hvert sitt anvendelsesområde. Vedlegg 1 punkt D gir spilleren oppsigelsesadgang i henhold til bestemmelsene i Overgangsreglementet, og i sistnevntes § 15-1 litra d henvises det til de alminnelige rettsprinsippene om heving ved vesentlig mislighold. For at bestemmelsen i punkt C nr. 2 skal få selvstendig betydning, må den derfor tolkes slik at den får et annet innhold enn det ulovfestede prinsippet. En naturlig språklig forståelse av ordlyden taler videre for at vesentlighetsvurderingen knytter seg til viktigheten av de misligholdte forpliktelsene, i motsetning til ved det ulovfestede prinsippet hvor det er selve misligholdet som må være vesentlig.

Alternativet til det foregående er å anse Standardkontraktens bestemmelse som en henvisning til det ulovfestede prinsippet. Den manglende sammenhengen må i så fall være et resultat av uoppmerksomhet ved utarbeidelsen av Standardkontrakten. Det finnes imidlertid ikke tilstrekkelig belegg for en slik antakelse, noe som medfører at forståelsen i foregående avsnitt legges til grunn. En annen ting er at bestemmelsene i praksis stort sett fører til samme resultat. Årsaken er at det ved vurderingen etter det ulovfestede prinsippet er av stor betydning hvor sentral den misligholdte forpliktelsen er for spilleren⁷³.

I en konkret situasjon må flere underproblemstillinger drøftes for å kunne fastslå om spilleren har rett til å si opp kontrakten. For det første må det tas stilling til om det påståtte misligholdet knytter seg til en forpliktelse som klubben har. Der nest må det avgjøres om forpliktelsen er misligholdt, og om den i så fall er vesentlig. Ved bekreftende svar og hvis det finnes bevist at spilleren har påpekt forholdet skriftlig, må der tas stilling til om misligholdet kan sies å ha fortsatt på tross av advarselen. Ved bekreftende svar på alle disse problemstillingene har spilleren rett til å si opp med en måneds varsel.

⁷² Se 3.3.4

⁷³ Se 3.3.3 og 3.5

Nedenfor skal det gis noen generelle kommentarer til vesentlighetsvurderingen, mens forholdet til konkrete forpliktelser drøftes i 3.5. Hva som ligger i at misligholdet må fortsette etter at spilleren skriftlig har påpekt forholdet tas også opp i dette kapitlet.

Vesentlighetsvurderingen knytter seg til klubbens forpliktelser, og kun mislighold av vesentlige plikter gir adgang til oppsigelse. Det avgjørende er hvor sentral den misligholdte forpliktelsen er, og det må foretas en konkret vurdering av pliktens betydning for vedkommende spiller. Det er med andre ord ikke avgjørende om plikten generelt er vesentlig. Ordlyden taler videre for at misligholdets omfang er uten betydning hvis det først foreligger mislighold. Blir det konstatert mislighold av vesentlige plikter, stilles det etter ordlyden ikke noe krav om at misligholdet har vedvart over lang tid. Klubbens beskyttelse ligger i at spilleren skriftlig må påpeke misligholdet, at de får adgang til å rette det opp og at pliktene må være vesentlige for å gi oppsigelsesadgang.

Bestemmelsen krever også at ”misligholdet fortsetter etter at spilleren skriftlig har påpekt” forholdet. Begrunnelsen er at klubben skal gis en rimelig mulighet til å ordne opp i de kritikkverdige forholdene. Gjøres det, har ikke spilleren lenger behov for å si opp kontrakten. Problemstillingen som skal drøftes i det følgende er når misligholdet må antas å fortsette.

Ordlyden taler klart for at det er mislighold av forpliktelsen nevnt i den skriftlige advarselen som må fortsette. Det må derfor med sikkerhet fastslås at det ikke gir rett til oppsigelse hvis klubben ordner opp i det påpekte misligholdet og deretter misligholder en annen forpliktelse.

Et interessant spørsmål i den forbindelse er hvordan seriemislighold skal behandles. Et eksempel er hvor klubben i flere påfølgende terminer unnlater å utbetale kjøregodtgjørelse ved forfall, og utbetalingen for hver termin først skjer etter skriftlig melding fra spilleren. I utgangspunktet har vi å gjøre med forskjellige utbetalingsforpliktelser (kjøregodtgjørelse for mars, kjøregodtgjørelse for april osv.), men sammenhengen mellom disse er så tett at det taler for å se forpliktelsene under ett. I forbindelse med bestemmelsene om heving ved vesentlig mislighold i kontraktslovgivningen og det ulovfestede prinsippet har rettspraksis i flere saker

fastslått at sammenlegging av mislighold er tillatt. Det taler for å anvende tilsvarende prinsipp etter Standardkontraktens bestemmelse. Med tanke på de problemer gjentatte og regelmessige utbetalingsforsinkelser medfører for spilleren, så trekker også reelle hensyn i samme retning. På denne bakgrunn er det ganske klart at seriemislighold kan gi rett til oppsigelse etter Vedlegg 1 punkt C nr. 2. Det må imidlertid kreves at det er nær sammenheng mellom misligholdstilfellene, slik at utbetalingsforsinkelser må knytte seg til flere påfølgende måneder.

Ordlyden taler videre for at ”misligholdet fortsetter” hvis klubben ikke retter opp forholdet umiddelbart etter mottakelse av den skriftlige advarselen. Reelle hensyn tilsier derimot at klubben gis rimelig tid til å foreta de nødvendige skrittene, noe som også er i tråd med prinsippene i alminnelig kontraktslovgivning. Dette må antas å være den rettslig sett riktige løsningen. Hva som er rimelig tid avhenger blant annet av den konkrete forpliktelsen, hvor kurant det er å ordne opp i misligholdet og pliktenes betydning for spilleren. Ved mislighold av plikten til å yte medisinsk behandling må det kreves at klubben reagerer umiddelbart. Det samme er tilfellet ved brudd på spillerens rett til å delta i trening og kamper. Vedrørende lønnsforpliktelser taler sammenhengen med Vedlegg 1 punkt C nr. 1 for at rimelig tid bør være rundt en måned, slik at adgangen til oppsigelse blir omtrent den samme etter de to bestemmelsene. En annen tolkning vil i stor grad uthule regelen om en måneds forsinkelse i punkt C nr. 1.

Konklusjonen er at Vedlegg 1 punkt C nr. 1 og 2 er supplerende bestemmelser med i utgangspunktet hvert sitt anvendelsesområde. Ved drøftelsen av om den misligholdte forpliktelsen er vesentlig, må det foretas en konkret vurdering av forpliktelsens betydning for vedkommende spiller. Foreligger mislighold av en slik forpliktelse, antas det å fortsette hvis klubben ikke oppfyller den konkrete forpliktelsen innen rimelig tid etter at spilleren har sendt skriftlig melding. Det må i den forbindelse kreves at klubben fullt ut oppfyller vedkommende forpliktelse, slik at det ikke lenger kan antas å foreligge mislighold.

3.3.4 Vesentlig mislighold

Overgangsreglementet § 15-1 litra d henviser som nevnt til de ulovfestede prinsippene om heving av kontrakter ved vesentlig mislighold. Disse prinsippene er i stor grad

utviklet gjennom rettspraksis, og i dette kapitlet vil noen generelle utgangspunkter bli framhevet.

Hevingsrett etter det ulovfestede prinsippet beror på ”om kontraktsbruddet etter en helhetsvurdering må betegnes som vesentlig”. Det må foretas en konkret vurdering hvor utgangspunktet er ”det objektive avviket fra kontraktsmessig oppfyllelse”⁷⁴. Også en rekke andre momenter vil imidlertid være relevante⁷⁵.

Misligholdets betydning for spilleren er et viktig moment ved drøftelsen, og man må i den forbindelse foreta en konkret vurdering av betydningen for vedkommende spiller. Det tilsvarer drøftelsen som skal foretas i henhold til Vedlegg 1 punkt C nr. 2, noe som medfører at de to bestemmelsene ofte vil føre til samme resultat.

Seriemislighold kan også føre til hevingsrett etter det ulovfestede prinsippet. Videre kan mislighold av flere ulike forpliktelser legges sammen slik at vesentlig mislighold totalt sett antas å foreligge. Det sistnevnte er aktuelt hvor klubben misligholder flere ulike plikter, uten at noen av dem isolert sett kan berettige heving.

Det er på generelt grunnlag også relevant å ta hensyn til hvor hardt en eventuell heving vil ramme klubben, noe som er særlig aktuelt ved heving utenfor de såkalte overgangsvinduene. I slike tilfeller vil klubben være avskåret fra å erstatte vedkommende spiller, noe som kan skape store problemer i konkrete tilfeller.

Arbeidsavtaler er spesielle i forhold til ordinære kontrakter på formuerettens område ved at spilleren stiller sin person og arbeidskraft til rådighet for klubben. Det er et moment som taler for å gi spilleren en noe utvidet hevingsrett ved mislighold fra klubbens side. I denne sammenhengen må det også være relevant å ta hensyn til et eventuelt ønske fra spilleren om å legge opp på grunn av misligholdet.

All den tid det skal foretas en konkret helhetsvurdering av det enkelte avtaleforhold, blir det vanskelig å si noe generelt om når en spiller kan heve avtalen etter disse

⁷⁴ Se Rt 1998 s. 1510 og Rt 1999 s. 408

⁷⁵ For en mer utførlig drøftelse se Hov 1997

prinsippene. Ovenfor er det fremhevet noen generelle prinsipper for vurderingen, mens drøftelsen av konkrete misligholdssituasjoner foretas i 3.5.

3.3.5 Gyldig sportslig årsak

Overgangsreglementet § 15-1 litra b sammenholdt med § 15-2.1 første ledd gir hjemmel for oppsigelse hvis det foreligger ”gyldig sportslig årsak:

”Gyldig sportslig årsak foreligger hvis sportslige hensyn tilsier at det er urimelig at spilleren fortsatt skal være bundet til klubben. Har spilleren i løpet av sesongen vært på banen i mindre enn 10 % av de obligatoriske kampene, og det ikke foreligger særlige forhold knyttet til spillerens alder, skade/sykdom, sanksjoner og lignende anses gyldig sportslig årsak å foreligge”

På grunn av manglende praksis vedrørende tolkningen av ”gyldig sportslig årsak” er det høyst usikkert hvordan bestemmelsen skal forstås. Derfor må drøftelsen i stor grad baseres på en naturlig språklig forståelse av ordlyden og reelle hensyn. Bestemmelsen tilsvare i stor grad FIFA Regulations art. 24 og FIFA Application art. 12, og det må derfor formodes at de norske reglene skal tolkes i samsvar med disse.

En sentral problemstilling er om § 15-2.1 første ledd tredje setning innebærer en uttømmende regulering av når det foreligger ”gyldig sportslig årsak”. Isolert sett kan ordlyden tale for det, men sammenhengen med første ledd andre setning tilsier det motsatte. Årsaken er at sistnevnte setning gir anvisning på en urimelighetsvurdering. Denne tolkningen samsvarer også med FIFA Regulations art. 24 andre ledd, hvor det gis anvisning på en konkret helhetsvurdering på bakgrunn av alle relevante omstendigheter. Den norske regelen om deltakelse i mindre enn 10 % av kampene gjenfinnes i FIFA Application art. 12. Ordlyden der taler for at vi har å gjøre med en særskilt form for ”sporting just cause”⁷⁶, mens bestemmelsen i art. 24 inneholder den generelle regelen som ellers skal anvendes. Reelle hensyn tilsier også at § 15-2.1 første ledd skal forstås på denne måten. Som vi skal se under 3.5.2.2 er 10 % regelen høyst urimelig i forhold til spilleren, noe som betyr at den generelle regelen bør gis vide anvendelse.

Konklusjonen er derfor åpenbart at § 15-2.1 første ledd andre setning inneholder den generelle regelen om ”gyldig sportslig årsak”, mens tredje setning er en spesialregel

⁷⁶ ”The existence of **such** sporting just cause...” (min uth.)

som bare kommer til anvendelse hvor vedkommende har deltatt i mindre enn 10 % av de obligatoriske kampene.

Problemstillingen i forhold til hovedregelen er om sportslige forhold gjør det urimelig å kreve at spilleren fortsatt skal være bundet til klubben. I samsvar med den internasjonale bestemmelsen beror svaret på en konkret helhetsvurdering av alle relevante hensyn⁷⁷.

Generelt må det fastslås at bare forhold knyttet til den idrettslige delen av kontrakten er relevante ved urimelighetsvurderingen. Uttrykket ”sportslige hensyn” tilsier derfor at forhold vedrørende økonomiske forpliktelser, konflikter med klubbledelsen og lignende faller utenfor. Denne forståelsen styrkes også av de eksemplene på relevante hensyn som er nevnt i FIFA Regulations art. 24 annet ledd.

På bakgrunn av de generelle prinsippene som er slått fast i dette kapitlet, vil ulike relevante sportslige hensyn bli drøftet i punkt 3.5.2. I den forbindelse vil også spesialregelen om under 10 % deltakelse bli diskutert.

3.3.6 Ubeskyttede kontrakter

Et av de nye prinsippene i dagens overgangsregler er bestemmelsene om såkalt beskyttelsesperiode. For spillere som er under 28 år ved kontraktsinngåelsen er perioden tre år, mens den ellers er to år. Reglene innebærer at ubeskyttede kontrakter i utgangspunktet kan sies opp uten grunn⁷⁸. Det stilles med andre ord ikke noe krav om at en av de forannevnte bestemmelsene om oppsigelse kommer til anvendelse.

Adgangen til oppsigelse er i praksis likevel ikke så vid som foregående avsnitt tyder på. Årsaken er blant annet to regler om sanksjoner som kommer til anvendelse ved slik ubegrunnet oppsigelse⁷⁹. Sanksjonene er så betydelige at mange spillere heller vil se seg tjent med å fullføre kontrakten. Bakgrunnen for disse sanksjonene er at hele

⁷⁷ FIFA Regulations art. 24

⁷⁸ Overgangsreglementet § 15-3.1 første ledd

⁷⁹ Se 3.4.4

bestemmelsen reelt sett er lagd for å beskytte klubbene ved å skape stabile kontraktsforhold.

3.4 Bestemmelser i overgangsreglementet som indirekte begrenser spillerens adgang til å si opp

3.4.1 Innledning

Selv om spilleren har hjemmel for å si opp kontrakten, er ikke det nødvendigvis en farbar vei for vedkommende. Den viktigste årsaken er at overgangsreglene begrenser adgangen til å få ny arbeidsgiver. Det faktum at spilleren kan si opp kontrakten, men likevel ikke spille for en ny klubb gjør oppsigelsesadgangen forholdsvis illusorisk. I slike tilfeller skal det mye til for at spilleren likevel ønsker å avslutte arbeidsforholdet.

I 3.4.2 nevnes bestemmelser som gjelder uansett hjemmel for oppsigelse, mens de to neste punktene omhandler regler som knytter seg spesifikt til oppsigelse av ubeskyttede kontrakter og oppsigelse ved gyldig sportslig årsak. Det må nevnes at de nasjonale og internasjonale reglene er noe ulike på dette området.

3.4.2 Generelle bestemmelser

For det første kan reglene om registrering og spilletillatelse hindre vedkommende i å spille for en ny klubb etter oppsigelsen. Ved nasjonale overganger kreves det spilletillatelse for å delta i obligatoriske kamper for sin nye arbeidsgiver⁸⁰, mens det stilles krav om registrering ved internasjonale overganger⁸¹. I den forbindelse regnes det som en overgang når spilleren sier opp og deretter signerer for en ny klubb. Konsekvensen er at fotballens organer må godkjenne overgangen før vedkommende kan spille kamper for sin nye klubb, og det innebærer at oppsigelsen må aksepteres for at den skal bli effektiv.

Bestrider tidligere klubb oppsigelsens rettmessighet, må forbundet etter de norske reglene foreta en prøvelse av gyldigheten. Overgangen aksepteres og spilletillatelse for

⁸⁰ Overgangsreglementet § 4 tredje ledd

⁸¹ FIFA Regulations art. 5 nr. 1 og FIFA Application art. 1 nr. 1

ny klubb utstedes kun hvis forbundet konkluderer med at oppsigelsen er rettmessig. Prøvelsen unnlates derimot hvis spilleren allerede har fått medhold av rettsvesenet eller idrettens organer i at kontrakten er rettmessig oppsagt⁸². Internasjonalt forutsetter registreringen at det nye forbundet har mottatt et transfer sertifikat fra forbundet til den tidligere klubben⁸³, og som hovedregel blir det ikke utstedt hvis det foreligger tvist om oppsigelsens gyldighet⁸⁴. Sertifikatet utstedes i disse tilfellene først når UEFA/FIFA har avgjort hvilke sanksjoner spilleren skal ilegges på grunn av den ensidige oppsigelsen⁸⁵. Ved internasjonale overganger kan nasjonale forbund heller ikke gi spilletillatelse etter sine egne regler før transfer sertifikatet er utstedt⁸⁶. Aksepteres ikke oppsigelsen etter, kan spilleren prøve saken for domstolene. Det vil imidlertid ta lang tid, og i mellomtiden nektes vedkommende å spille fotball. Bruk av domstolene er derfor en lite egnet løsning, og konsekvensen kan bli at spilleren i tvilstilfeller ikke våger å si opp avtalen med nåværende klubb.

For det andre kan spilletillatelse for ny klubb kun gis i bestemte perioder. I Norge er hovedperioden 15. november til 31. mars, mens biperioden er 1. juli til 31. august⁸⁷. Spillere som rettmessig sier opp kontrakten vil således være hindret i å signere for en ny klubb utenom disse periodene. På bakgrunn av de urimelige følgene bestemmelsen kan få, har UEFA ved flere anledninger gitt dispensasjon fra reglene i forbindelse med kontraktsløse spillere.

Videre er det kun tillatt med en overgang i løpet av en periode på tolv måneder, noe som i praksis innebærer et tak på antall arbeidsgivere⁸⁸.

For det fjerde inneholder FIFA Regulations bestemmelser om at spilleren skal ilegges sportslige sanksjoner ved ensidig kontraktsbrudd i beskyttelsesperioden og at den

⁸² Overgangsreglementet § 16-2

⁸³ FIFA Regulations art. 5 nr. 3 og art. 6 nr. 1

⁸⁴ FIFA Regulations art. 6 nr. 5

⁸⁵ Se note 84

⁸⁶ FIFA Regulations art. 11 nr. 2 litra c (ii)

⁸⁷ Overgangsreglementet § 16-1 litra c, FIFA Regulations art. 5 nr. 2 og FIFA Application art. 2 nr. 1

⁸⁸ Overgangsreglementet § 16-1 litra a og FIFA Regulations art. 5 nr. 2

tidligere klubben skal tilkjennes erstatning⁸⁹. Unntak gjelder imidlertid hvis ”just cause” eller ”sporting just cause” foreligger. Bestemmelsene taler i denne forbindelse om ”breach of contract”, noe som må oversettes med kontraktsbrudd. Et spørsmål er derfor om oppsigelse i henhold til Standardkontrakten skal anses som kontraktsbrudd hvis hjemmel ikke finnes i en av de to internasjonale bestemmelsene. Slik oppsigelse innebærer ikke kontraktsbrudd siden kontrakten selv inneholder hjemmel. Det antas derfor at det ikke kan ilegges sanksjoner i slike tilfeller.

3.4.3 Bestemmelser knyttet til oppsigelse ved gyldig sportslig årsak

Ved gyldig sportslig årsak er den viktigste begrensningen at oppsigelse kun kan skje etter sesongslutt⁹⁰. Overgangsreglementet krever også at oppsigelsen er skriftlig og sendt til klubben senest 14 dager etter siste obligatoriske kamp. Som i Lov om domstolene av 13. august 1915 nr. 5 § 146 må ”sendt” tolkes slik at det er tilstrekkelig å postlegge oppsigelsen innen fristen.

For det andre nektes spilleren registrering i ny klubb hvis det foreligger tvist om oppsigelsen har gyldig sportslig årsak, med mindre NFF anser klubbens innsigelse som ”åpenbart grunnløs”⁹¹. Det sistnevnte innebærer at det må finnes klart at klubbens innsigelse ikke vil føre frem. Siden regelen om gyldig sportslig årsak er skjønnsmessig, skal det nok mye til før klubbens innsigelse anses å være åpenbar grunnløs. Usikkerheten kan medføre at spilleren i tvilstilfeller unnlater å si opp.

Sier spilleren opp med hjemmel i § 15-2.1 og det konkluderes med at det faktisk ikke forelå gyldig sportslig årsak, blir vedkommende utestengt i fire måneder fra starten av neste sesong⁹².

For det fjerde kan spilleren ved internasjonale overganger bli pålagt å betale erstatning til tidligere klubb selv om det foreligger ”sporting just cause”⁹³. Tilsvarende bestemmelse finnes ikke i Overgangsreglementet.

⁸⁹ Art. 21 nr. 1 og art. 23 nr. 1 litra a

⁹⁰ Overgangsreglementet § 15-2.2 og FIFA Regulations art. 21 nr. 1 litra c

⁹¹ Overgangsreglementet § 15-2.3 første ledd

⁹² § 15-2.3 andre ledd

3.4.4 Bestemmelser knyttet til oppsigelse av ubeskyttede kontrakter

For det første gjelder de samme tidsbegrensningene som ved gyldig sportslig årsak⁹⁴.

Videre kan ikke spilleren registreres for ny klubb før det er gått fire måneder fra første obligatoriske kamp den påfølgende sesongen⁹⁵.

For det tredje kan spilleren bli pålagt å betale kompensasjon til klubben for de ulemper oppsigelsen medfører, mens den internasjonale bestemmelsen tilsier at kompensasjon *skal* betales⁹⁶. Overgangsreglementet inneholder ingen bestemmelser om hvordan kompensasjonen skal beregnes, men det er rimelig å anta at prinsippene i FIFA Regulations art. 22 skal legges til grunn. Beregningen må dermed ta hensyn til relevant nasjonal lovgivning, idrettens særegenheter og alle relevante objektive kriterier. Det innebærer at norske erstatningsrettslige prinsipper er relevante ved utmålingen.

3.5 Vurdering av enkelte praktiske situasjoner

I dette kapitlet skal en del konkrete situasjoner drøftes med hensyn til de ulike bestemmelsene om oppsigelse i Standardkontrakten og Overgangsreglementet. Hvordan bestemmelsene generelt skal forstås er behandlet tidligere. Det samme gjelder Vedlegg 1 punkt C nr. 1 om forsinket lønnsutbetaling.

3.5.1 Mislighold av økonomiske forpliktelser

Selv om Standardkontrakten inneholder en egen bestemmelse om mislighold av lønnsforpliktelser, må disse også kunne subsumeres under bestemmelsene om vesentlig mislighold og mislighold av vesentlige plikter⁹⁷. Bestemmelsene kan også ramme mislighold av andre økonomiske forpliktelser. Nedenfor skal ulike økonomiske forpliktelser diskuteres med henblikk på de to reglene.

⁹³ FIFA Regulations art. 24 tredje ledd

⁹⁴ Se 3.4.3 og Overgangsreglementet § 15-3.2

⁹⁵ § 15-3.1 andre ledd

⁹⁶ Overgangsreglementet § 15-3.1 tredje ledd og Fifa Regulations art. 21 nr. 2 litra a

⁹⁷ Vedlegg 1 punkt C nr. 2 og Overgangsreglementet § 15-1 litra a

Fast lønn og bonus er hovedinntektskilden til profesjonelle fotballspillere, og disse pliktene er åpenbart vesentlige. Begrensningen ligger i at klubben har krav på rimelig tid til å ordne opp i forholdet⁹⁸. I forhold til det ulovfestede prinsippet vil det også lett oppstå hevingsadgang i disse tilfellene. Hovedårsaken er forpliktelsesens betydning for spilleren. Selv om hvert enkelt mislighold i seg selv ikke er stort, kan heving likevel aksepteres hvis klubben i flere enkeltstående tilfeller unnlater å overholde sine lønnsforpliktelser og det totalt sett må sies å foreligge vesentlig mislighold. Ved vesentlighetsvurderingen er det også relevant å ta hensyn til hvor forsinket utbetalingen er.

Mange spillere har også krav på andre økonomiske ytelser. Hvorvidt disse er vesentlige eller medfører vesentlig mislighold, bør bero på en konkret vurdering av beløpenes størrelse i forhold til lønnsforpliktelsene. Utgjør ytelsene en forholdsvis stor del av den totale summen spilleren har krav på, gir det nok lett adgang til oppsigelse. Motsatt om beløpene er beskjedne.

De fleste kontrakter gir krav på reisegodtgjørelse og diett⁹⁹. Beløpene er nok ofte ikke så store, men unntak kan tenkes. Konsekvensen er at det normalt skal en del til for å anse forpliktelsene som vesentlige. I slike situasjoner kan det muligens være lettere å anvende det ulovfestede prinsippet. Årsaken er at man dermed også kan ta andre momenter i betraktning.

Retten til fri bil og bolig er så sentrale ytelser at disse nesten uten videre må anses som vesentlige. Svikter klubben i så henseende, bør det foreligge veldig gode grunner i det konkrete forholdet for å ikke gi adgang til oppsigelse. Resultatet blir i stor grad det samme etter det ulovfestede prinsippet.

Ved undertegning av kontrakter er det vanlig at spilleren får krav på sign-on fee, det vil si et pengebeløp som bonus for signeringen. Beløpene er ofte betydelige, noe som taler for at det foreligger en vesentlig forpliktelse. I tillegg er forpliktelsen ofte en forutsetning for at spilleren inngår kontrakten. På den annen side er vedkommende som

⁹⁸ Se nærmere om dette i 3.3.3

⁹⁹ Standardkontrakten punkt 5 litra c og Vedlegg 2 punkt 3

regel ikke avhengig av utbetalingen, all den tid han også mottar lønn. Er beløpet betydelig i forhold til lønnen, taler det sterkt for at plikten er vesentlig. De samme momentene er relevante i forhold til vurderingen av vesentlig mislighold, men som kjent kan også andre forhold få betydning for denne drøftelsen.

3.5.2 Oppsigelse på grunn av sportslige forhold

I forbindelse med slike forhold er det tre bestemmelser som er relevante. Det er Standardkontrakten Vedlegg 1 punkt C nr. 2 om mislighold av vesentlige plikter, Overgangsreglementet § 15-2.1 om gyldig sportslig årsak og det ulovfestede prinsippet om heving ved vesentlig mislighold.

3.5.2.1 Forhold knyttet til trening og treningsopplegg

I dette kapitlet skal det diskuteres om ulike forhold vedrørende treningen kan gi spilleren adgang til oppsigelse. I utgangspunktet må alle bestemmelsene kunne anvendes på slike forhold.

Selv om Standardkontrakten ikke gir spilleren rett til å delta på klubbens treninger, er det ingen tvil om at det foreligger en slik rettighet. Ot. prp. nr. 50 (1993-94) framhever det å utføre det arbeid man er ansatt for å gjøre som en verdi i seg selv, og i juridisk teori legges det til grunn at arbeidstakere i utgangspunktet både har rett og plikt til å utføre sine arbeidsoppgaver¹⁰⁰. Deltakelse på trening er avgjørende for spillerens muligheter til å opprettholde og utvikle sitt sportslige nivå. På denne bakgrunn må det være klart at langvarig utestenging fra treningene uten saklig grunn medfører adgang til oppsigelse etter alle de tre bestemmelsene. Midlertidig utestenging fra trening må likevel godtas som disiplinærstraff hvis den er forholdsmessig.

En del kontrakter inneholder klausuler om at spilleren har rett til å trene med førstelaget. I forlengelsen av det som er sagt i forrige avsnitt, vil det nok lett gis oppsigelsesadgang etter alle bestemmelsene hvis denne plikten misligholdes. Det må likevel aksepteres at

¹⁰⁰ Dege 1995 kapittel 34

spilleren etter et skadeopphold settes ned til andrelaget hvis det gir de beste forutsetningene for å komme tilbake.

Det er en forutsetning for avtalen at klubben har trenere med tilfredsstillende kunnskaper. Hvilke krav som konkret kan stilles blir en skjønnsmessig vurdering. I praksis skal det nok en del til før det gis adgang til oppsigelse i slike tilfeller, blant annet fordi en domstol ikke har tilstrekkelige kunnskaper til å vurdere trenerens kvalifikasjoner. Det er imidlertid ganske vanlig å innta bestemmelser om spesialtrening og oppfølging i de individuelle kontraktene, noe som gjør det lettere å vurdere om klubben oppfyller sine forpliktelser tilfredsstillende. Mislighold av slike plikter taler sterkt for adgang til oppsigelse, men det skal nok mye til for at det alene er nok. Sammenholdt med generelt dårlige treninger, er det derimot godt mulig at vedkommende kan si opp etter alle bestemmelsene.

Det er rimelig å anta at det ved vurderingen av oppsigelse etter alle bestemmelser må foretas en helhetsvurdering av treningsopplegget. Blir det som helhet ansett å være tilfredsstillende i forhold til den inngåtte kontrakten, skal det nok mye til før oppsigelse godtas, selv om enkelte sider ved treningen er kritikkverdig.

3.5.2.2 Manglende spilletid

Problemstillingen i dette kapitlet er om ingen eller lite spilletid på klubbens førstelag kan gi spilleren rett til å si opp kontrakten.

Standardkontrakten inneholder ingen bestemmelser om retten til spilletid på førstelaget, og det er heller ikke vanlig å innta dette i de individuelle arbeidsavtalene. Spørsmålet blir derfor om en slik rettighet likevel må antas å foreligge.

Som nevnt ovenfor taler forarbeider og teori for at fotballspillere både har rett og plikt til å utføre sine arbeidsoppgaver. Klubben har med andre ord en plikt til å la spilleren delta på klubbens treningsopplegg. Et atskillig mer omdiskutert spørsmål er om klubben har plikt til å gi vedkommende spilletid i lagets kamper. I praksis har spørsmålet vært

svært aktuelt ved at klubbene ofte setter Bosman-spillere¹⁰¹ på benken i den hensikt å tvinge dem til å underskrive ny kontrakt¹⁰².

Det er klart at en klubb som også har et andrelag i det minste plikter å la spilleren få delta på dette. Gode grunner taler imidlertid for at en spiller som objektivt sett er sportslig kvalifisert for førstelaget også har krav på spilletid. Fotballspillere blir ansatt for å heve lagets prestasjoner i kamper, og deltakelse i disse er derfor deres viktigste arbeidsoppgave. Treningen er i så måte bare et tiltak for å gjøre spillerne best mulig rustet til å yte på topp i kampsituasjon. Hovedarbeidsoppgaven er med andre ord å spille kamper, noe som taler for rett til å delta hvis man er god nok. Det styrkes av at de fleste bonusordninger er knyttet til aktivitet på førstelaget. Videre er det slik at spillerens sportslige utvikling avhenger av regelmessig kamptrening på høyt nivå. Arbeidsrettsjuristen Henning Jakhelln mener det er åpenbart at spilleren har rett til å delta i kamper hvis vedkommende er sportslig kvalifisert¹⁰³. På den bakgrunn må konklusjonen være at spillere som objektivt sett er kvalifisert for førstelaget, i utgangspunktet også har rett til spilletid som står i forhold til deres dyktighet.

Det er åpenbart at plikten til å la spilleren delta i kamper er vesentlig. Problemstillingen i forhold til Vedlegg 1 punkt C nr. 2 blir derfor om den manglende spilletiden innebærer mislighold fra klubbens side. Ved det ulovfestede prinsippet er problemstillingen om den manglende spilletiden innebærer vesentlig mislighold. Drøftelsene av om det foreligger mislighold og om det er vesentlig vil til en viss grad gli over i hverandre. I henhold til hovedregelen om gyldig sportslig årsak blir problemstillingen om manglende spilletid gjør det urimelig å kreve at spilleren fullfører kontrakten.

Et vesentlig problem ved drøftelsen av om retten til spilletid er misligholdt, er at vurderingen av spillerens kvalifikasjoner i stor grad beror på subjektive forhold. Den

¹⁰¹ Det vil si spillere med kontrakt som går ut etter inneværende sesong.

¹⁰² Karl Oskar Fjørtoft ble satt ut av laget før serieåpningen i 2001 fordi han nektet å skrive under ny kontrakt med Molde. Han ga etter for presset og ble tatt inn i varmen igjen ved underskriving av den nye kontrakten.

¹⁰³ Idrettsju§ IX 2001

stadige diskusjonen blant publikum og supportere om laguttak viser at det er høyst ulike oppfatninger om hvorvidt en spiller er god nok for laget. På bakgrunn av dette kan det ikke være opp til domstolene å overprøve valget til treneren hvis begrunnelsen er av sportslig karakter. Er det derimot reelt sett utenomsportslige forhold som gjør at vedkommende ikke får spille, må det antas å foreligge mislighold. Et typisk eksempel i så måte er når Bosman-spillere settes på benken for å presse fram signering av ny kontrakt. En avtale om midlertidig ansettelse bygger på forutsetningen om at arbeidsforholdet automatisk opphører ved kontraktens utløp, og begge partene har sine rettigheter og plikter i behold under hele kontraktsperioden. Klubben skal ikke kunne tvinge fram en forlengelse av kontrakten ved å nekte arbeidstakeren å utføre sine plikter. I slike tilfeller må utvilsomt alle bestemmelsene gi adgang til å gå fra kontrakten.

I det følgende skal det framheves en del momenter som vil være av betydning ved drøftelsen av om manglende spilletid gir rett til oppsigelse.

Utgangspunktet for vurderingen må være hvor stor andel av klubbens obligatoriske kamper spilleren deltar i. I den forbindelse er det også relevant å ta hensyn til hvor mye vedkommende spiller i de kampene han deltar i. Det kan vanskelig sies noe generelt om hvor liten andelen må være får oppsigelse aksepteres. Den enkelte situasjon må vurderes konkret.

Generelt vil det være et sentralt moment om spilleren får så mye spilletid som han hadde berettigede forventninger om ved kontraktsinngåelsen. Betydelig avvik i så måte taler sterkt for at vedkommende bør kunne avslutte arbeidsforholdet. Forventningene kan blant annet skyldes lovnader ved kontraktsinngåelsen eller vedkommendes kvaliteter som fotballspiller. Det kan imidlertid ikke forventes mye spilletid de første sesongene hvis vedkommende er klar over at han ansettes som en spiller for framtida. Annerledes er det hvis spilleren til tross for sin unge alder allerede ved inngåelsen av kontrakten holder tilstrekkelig nivå til å forsvare en plass på laget. I slike situasjoner kan det vanskelig brukes mot spilleren at vedkommende er ung. Det må nok kreves forholdsvis betydelige avvik mellom forventninger og faktisk spilletid for å gi spilleren adgang til å si opp eller heve. Begrunnelsen er at den sportslige ledelsen i stor grad bør stå fritt til å ta ut laget på den måten vedkommende mener vil gi størst sportslig suksess.

Manglende spilletid vil også være et argument for oppsigelse hvis spilleren dermed mister sin plass på landslaget. Det gjelder spesielt hvis vedkommende tidligere var fast i landslagstroppen. Argumentet får ytterligere vekt når det nærmer seg et mesterskap og spilleren mest sannsynlig vil bli tatt ut hvis han spiller regelmessig klubbfootball.

I forhold til unge talentfulle spillere er det ofte svært ødeleggende for karrieren å bli sittende på benken i lang tid. Mulighetene for utvikling er størst når vedkommende er ung, men det avhenger av regelmessig kamptrening. Langvarig opphold på benken vil i slike tilfeller være et moment som taler for oppsigelse. På den annen side kan det ikke legges stor vekt på dette momentet hvis spilleren regelmessig deltar på andrelaget og dermed får kamptrening på et tilfredsstillende nivå.

Spillerens posisjon på banen må nevnes særskilt. Kan vedkommende spille på flere ulike posisjoner, taler det for at vedkommende bør få mer spilletid. For keepere vil det normalt være slik at man velger en førstekeeper i begynnelsen av sesongen, og at de andre kun får spille ved skade og suspensjon. Reservene vil derfor i veldig liten grad få spilletid på førstelaget. For ikke at disse keeperne skal få en altfor vid oppsigelsesadgang, bør det legges mindre vekt på spilletiden i disse tilfellene enn ellers.

Manglende spilletid kan ikke føre til oppsigelse hvis årsaken er spillerens egne forhold. I forbindelse med gyldig sportslig årsak framgår det av Overgangsreglementet § 15-2.1 første ledd siste setning og FIFA Regulations art. 24 andre ledd, men det må også sies å gjelde generelt. I den sammenheng er det relevant å ta hensyn til langvarig skade, dårlig innsats og holdninger hos spilleren, suspensjoner, disiplinærstraff med mer..

Generelt vil det nok være lettest å få gjennomslag for oppsigelse på grunn av manglende spilletid etter regelen om gyldig sportslig årsak. Begrunnelsen er at det ikke kreves mislighold av klubbens forpliktelser, noe som er en forutsetning etter de to andre bestemmelsene. I tillegg er det som nevnt ovenfor veldig vanskelig å påvise at retten til å delta i kamper er overtrådt. Regelen om gyldig sportslig årsak kan dermed i utgangspunktet gi adgang til oppsigelse på grunn av manglende spilletid selv om vedkommende objektivt sett ikke er god nok for laget. I slike situasjoner er det umulig å nå fram med de andre bestemmelsene all den tid mislighold ikke foreligger.

Bestemmelsen om gyldig sportslig årsak i Overgangsreglementet § 15-2.1 første ledd inneholder som nevnt en spesialregel tredje setning som kun gjelder manglende spilletid. Grunnvilkåret er at spilleren har vært på banen i mindre enn 10 % av klubbens obligatoriske kamper. Ordlyden innebærer at det er tilstrekkelig å bli byttet inn i løpet av kampen. I en klubb som spiller tretti kamper i året er det med andre ord tilstrekkelig å spille tre minutter i fire kamper for å utelukke anvendelse. Bestemmelsen er derfor veldig snever. Bare kamper i serie, cup og Europacup regnes som obligatoriske. I forhold til spillere som hentes til klubben i løpet av sesongen, taler reelle hensyn for å kun regne med klubbens obligatoriske kamper etter at vedkommende ble spilleklar.

Det utelukker anvendelse hvis årsaken til lite spilletid er ”særegne forhold knyttet til spillerens alder, skade/sykdom, sanksjoner og lignende”. Listen er ikke uttømmende, noe som framgår av ”og lignende” samt den tilsvarende bestemmelsen i FIFA Application art. 12 hvor også andre momenter er nevnt. På bakgrunn av ordlyden i den internasjonale bestemmelsen må det fastslås at slike særlige omstendighetene må knytte seg til spillerens egne forhold for å være relevante. Det framgår også av den internasjonale teksten at det må foretas en konkret vurdering av hver enkelt sak.

3.5.2.3 Nedrykk og salg av spillere

Et poeng som kan tenkes å bli påberopt etter bestemmelsen om gyldig sportslig årsak er nedrykk. I slike tilfeller vil de sportslige utfordringene bli mindre og nivået lavere, noe som blant annet kan få betydning for spillernes utvikling. På den annen side er spillerne selv skyld i nedrykket, og det vil derfor virke strengt å straffe klubben ved å la spillerne heve kontrakten. Det sistnevnte taler således for å være forsiktig med å vektlegge nedrykk ved drøftelsen av sportslig urimelighet, og det skal nok veldig mye til for det aksepteres som oppsigelsesgrunn.

En praktisk situasjon er at klubben selger sine beste spillere uten å erstatte dem på grunn av dårlig økonomi. Selv om det kan tenkes at klubben har en forpliktelse til å opprettholde en viss bredde og nivå på stallen, skal det nok veldig mye til før Vedlegg 1 punkt C nr. 2 eller det ulovfestede prinsippet kommer til anvendelse. Bestemmelsen om gyldig sportslig årsak er derfor den relevante bestemmelsen, men også etter denne blir det vanskelig å hjemle oppsigelse i slike situasjoner. Et sterkt moment for urimelighet er

hvis spilleren ved kontraktsinngåelsen ble lovet høy sportslig satsing og dette var av stor betydning for at vedkommende skrev under for klubben. På den annen side er det helt normalt med utskiftninger i spillerstallen, noe som også må aksepteres. Derimot må det kreves at klubben opprettholder spillerstallen på en måte som i tilstrekkelig grad medfører tilfredsstillende kvalitet på treningen. Dette kan knytte seg til både medspillernes kvalitet og antall. Å selge unna alle førstelagsspillerne for så å fylle opp med juniorer, vil lett medføre sportslig urimelighet i forhold til de få ordinære førstelagsspillerne som er igjen.

3.5.3 Behandling av skader

Av stor betydning for fotballspillere er retten til gratis legehjelp og annen behandling ved fotballrelaterte skader¹⁰⁴. Mislighold på dette området kan rammes av Vedlegg 1 punkt C nr. 2 og det ulovfestede prinsippet. Gode grunner taler for å vurdere mislighold av denne plikten på bakgrunn av skadens alvorlighet, behovet for behandling og nytteverdien av behandling. Ved mindre skader som klubben ikke avhjelper vil det som regel være svært urimelig om spilleren skal kunne si opp, mens situasjonen blir en annen hvis skaden har en viss alvorlighetsgrad og klubben ikke yter hensiktsmessig bistand. Nekter klubben behandle alvorlige skader, må spilleren som utgangspunkt kunne si opp hvis det finnes hensiktsmessig behandling.

3.6 Oppsigelsesadgangen ved internasjonale overganger

Overgangsreglementet gjelder i utgangspunktet kun ved overganger mellom norske klubber. Ved overganger mellom klubber tilhørende ulike nasjonale forbund skal FIFAs regelverk benyttes¹⁰⁵. Sier spilleren opp og samtidig undertegner kontrakt med en ny klubb i utlandet, er det å betrakte som en overgang og de internasjonale overgangsreglene kommer til anvendelse. Motsetningsvis kan det vanskelig kalles en overgang hvor det går lang tid mellom oppsigelsen og inngåelse av ny kontrakt.

I teorien må man derfor operere med to regelsett avhengig av hvor spillerens nye klubb holder til, men i praksis gir regelsettene ofte samme resultat. Videre må spilleren fortsatt

¹⁰⁴ Standardkontrakten punkt 9 første ledd

ha sin avtalemessige oppsigelsesadgang i behold, samtidig som regelen om heving ved vesentlig mislighold også gjelder. Det er også slik at ”gyldig sportslig årsak” tilsvarer det engelske uttrykket ”sporting just cause”. Da står vi igjen med kun én hjemmel for oppsigelse som gjelder eksklusivt ved internasjonale overganger; ”just cause”¹⁰⁶.

Begrepet ”just cause” tilsvarer i hovedsak ”rimelig grunn”, og den sentrale problemstillingen blir hvorvidt spilleren har rimelig grunn til å si opp. Hvor mye som kreves er usikkert, men det må i hvert fall kreves en del. Avgjørelsen i den enkelte sak beror på en konkret helhetsvurdering av alle relevante momenter. All den tid regelverkene inneholder egne bestemmelser om sportslig urimelighet¹⁰⁷, må det ses bort fra slike hensyn ved vurderingen av ”just cause”. Relevante hensyn kan være mislighold av klubbens ulike forpliktelser, men også spillerens egne forhold (for eksempel familiesituasjon, alder og studiemuligheter) bør vel kunne tillegges vekt.

Til sist nevnes det at de internasjonale reglene om kompensasjon og sanksjoner til en viss grad avviker fra de norske. Noen sider av dette er behandlet tidligere.

3.7 Sensur av Standardkontrakten med hjemmel i avtaleloven § 36

3.7.1 Innledning

Problemstillingen i 3.7 er om Standardkontraktens bestemmelse om uoppsigelighet kan settes til side som urimelig etter avtaleloven § 36. Følgen blir at det alminnelige prinsippet om fri oppsigelsesadgang for arbeidstakere kommer til anvendelse, slik at spilleren vederlagsfritt kan signere for en ny klubb.

Innledningsvis må det avklares om generalklausulen er anvendelig på arbeidsavtaler. Avtaleloven kommer til anvendelse hvis Standardkontrakten er en avtale ”paa formuerettens omraade”¹⁰⁸. Arbeidsavtaler har en formuerettslig side (lønn), men den har også andre sider (rett til å arbeide). Ordlyden gir derfor ikke tilstrekkelig veiledning.

¹⁰⁵ Overgangsreglementet §1-1 og FIFA Regulations Preamble nr. 1

¹⁰⁶ FIFA Regulations Chapter VIII

¹⁰⁷ Gyldig sportslig årsak og sporting just cause

¹⁰⁸ Avtaleloven § 41

Forarbeidene til § 36 forutsetter at generalklausulen kan anvendes på tariffavtaler¹⁰⁹, noe som taler for anvendelse også på arbeidsavtaler. I tillegg har rettspraksis lagt til grunn at § 36 får anvendelse på arbeidsavtaler¹¹⁰, blant annet i Rune Langes sak mot sin tyrkiske fotballklubb¹¹¹. Det foregående er også antatt i teorien¹¹². Avtaleloven § 36 kan derfor anvendes på Standardkontrakten.

Generalklausulen gir anvisning på en konkret helhetsvurdering av avtalen og øvrige omstendigheter¹¹³. Det må i den forbindelse framheves at det er en unntaksbestemmelse som sjelden kommer til anvendelse.

I 3.7.2 drøftes hvorvidt Standardkontraktens bestemmelser om oppsigelse generelt må sies å være urimelige. Problemstillingen i 3.7.3 er om det i visse situasjoner hvor Standardkontrakten ikke gir adgang til oppsigelse, kan tenkes å være urimelig å gjøre bestemmelsen om uoppsigelighet gjeldende. Det vil der bli framhevet en del momenter som kan tenkes å være relevante i en konkret helhetsvurdering, samtidig som et par særegne situasjoner skal drøftes.

3.7.2 Generell urimelighet

Problemstillingen er om det alltid er urimelig å gjøre Standardkontraktens bestemmelse om uoppsigelighet gjeldende.

Klausulen er en streng bestemmelse som i praksis kan få stor betydning for spilleren, noe som taler for at den er urimelig. På den annen side har Høyesterett aldri satt slike klausuler til side, noe som tyder på at det skal mye til for å konstatere urimelighet på dette grunnlaget. De dommene som foreligger gjelder dog andre områder enn arbeidsavtaler, og gode grunner taler for å senke terskelen i sistnevnte tilfeller. Årsaken er at spilleren skal oppfylle med sin personlige arbeidsinnsats. Likevel må det antas at

¹⁰⁹ Ot. prp. nr. 5 (1982-83) Om lov om endringer i avtaleloven 31. mai 1918 nr. 4 m.m. (generell formuerettslig lempingsregel) s. 40

¹¹⁰ Rt 2000 s. 1800

¹¹¹ LB 2002 s. 2521 Borgarting Lagmannsrett

¹¹² Norsk Lovkommentar note 162 til avtaleloven

¹¹³ Se Hov 1998 s. 272 flg.

konstatering av urimelighet også sitter langt inne ved arbeidsavtaler. Høyesterett har i noen saker lagt vekt på hvor langvarig den uoppsigelige avtalen er, blant annet har man funnet at 3-4 år ikke er tilstrekkelig¹¹⁴. Også Standardkontraktens lengde taler derfor mot urimelighet.

Avtalen må vurderes som en helhet, og klausulen om uoppsigelighet må ses i sammenheng med bestemmelsene som gir adgang til oppsigelse. Det er således et viktig moment om klubbens oppsigelsesadgang er videre enn spillerens. Slik ulikhet ved fordelingen av rettigheter og plikter har flere ganger blitt vektlagt i rettspraksis¹¹⁵. Betydelig ubalanse må derfor tillegges stor vekt.

Spilleren er i varierende grad gitt adgang til oppsigelse når klubben misligholder sine forpliktelser, samtidig som han til dels kan si opp når sportslige hensyn tilsier at oppsigelse er rimelig. I tillegg kan ubeskyttede kontrakter avbrytes. Tilsvarende har klubben adgang til oppsigelse og avskjed når spilleren misligholder sine forpliktelser¹¹⁶, men den kan også si opp vedkommende hvis han ikke opprettholder det sportslige nivået som arbeidsavtalen forutsetter¹¹⁷. Lignende hjemmel har ikke spilleren, men regelen om gyldig sportslig årsak kan nok til en viss grad benyttes hvor klubbens sportslige nivå har blitt vesentlig dårligere. Videre kan klubben gå til oppsigelse når klubbens økonomi svikter vesentlig¹¹⁸, selv om klubben i utgangspunktet bærer risikoen for sin egen økonomi. Klubben kan også si opp spillere hvis det foreligger saklig grunn i henhold til arbeidsmiljøloven¹¹⁹. Det er ingen tvil om at klubben i betydelig større grad enn spilleren har mulighet for å avslutte arbeidsforholdet, noe som trekker i retning av urimelighet.

Teorien legger til grunn som et moment for urimelighet at avtalevilkår er i strid med deklarasjonsrett¹²⁰. Standardkontraktens bestemmelse om uoppsigelighet avviker fra

¹¹⁴ Se bl.a. Rt 2000 s. 806

¹¹⁵ Rt 1990 s. 284 Selsbakk

¹¹⁶ Standardkontrakten Vedlegg 1 punkt A nr. 3 og punkt B

¹¹⁷ Vedlegg 1 punkt A nr. 2

¹¹⁸ Vedlegg 1 punkt A nr. 1

¹¹⁹ Overgangsreglementet § 15-1 litra c og § 15-2.1 andre ledd

¹²⁰ Hov 1998 s. 280

utgangspunktet i arbeidsmiljøloven, men argumentets vekt er veldig begrenset. Poenget med fravikelige bestemmelser er jo at det skal kunne avtales avvikende vilkår.

Begrunnelsen for de strenge reglene i avtalen er å ivareta stabilitet og kontinuitet i klubbens spillerstall, noe som skal bidra til langsiktig planlegging. I tillegg har klubbene ofte betalt store overgangssummer for spillerne, og en generell oppsigelsesadgang vil kunne ramme urimelig hardt. Hensynet til klubbene taler på bakgrunn av dette mot urimelighet.

Det er et moment for urimelighet at partene er forpliktet til å benytte Standardkontrakten. Spilleren er dermed nødt til å akseptere avtalens ubalanse i forhold til oppsigelse.

Konklusjonen på drøftelsen blir at bestemmelsen om uoppsigelighet i Standardkontrakten ikke på generell basis kan sies å være urimelig. Det avgjørende er at generalklausulen er en unntaksbestemmelse som veldig sjelden kommer til anvendelse og at rettspraksis aldri har underkjent en bestemmelse om uoppsigelighet.

Selv om Standardkontrakten ikke generelt er urimelig, vil de nevnte argumentene også være relevante i drøftelsen av en konkret situasjon. Da vil kontraktens ubalanse kunne tillegges betydelig vekt, men det kreves i tillegg konkrete omstendigheter som medfører urimelighet for vedkommende spiller.

3.7.3 Konkret urimelighet

I dette kapitlet skal det framheves en del momenter som kan være relevante i en konkret helhetsvurdering av om det er urimelig å gjøre uoppsigeligheten gjeldende. Drøftelsen forutsetter at hverken Standardkontrakten eller Overgangsreglementet gir adgang til oppsigelse.

Teorien antar at § 36 kan anvendes på ”urimelig lave priser”¹²¹, og bestemmelsen bør derfor kunne anvendes på lave lønninger. Dog skal det nok mye til for at det blir

¹²¹ Hov 1998 s. 275

urimelig å nekte spilleren oppsigelse i slike tilfeller. Det må i det minste kreves klart misforhold mellom lønnen og stillingsbrøken¹²². Sannsynligvis må det også foreligge andre momenter for å fastslå urimelighet i slike tilfeller.

Etter § 36 andre ledd er det tillatt å legge vekt på ”partenes stilling og forholdene ved avtalens inngåelse”. Disse vurderingstemaene glir til dels over i hverandre.

Det kan være av betydning at spilleren er ung og inngår sin første kontrakt som profesjonell fotballspiller, mens klubben har betydelig erfaring med kontraktsforhandlinger. Teorien krever at slike forhold må ha virket inn på avtaleslutningen eller avtalens innhold for å få betydning¹²³. Siden Standardkontraktens bestemmelser om oppsigelse ikke kan endres, er den praktiske situasjonen at spillerens unge alder og uerfarenhet fører til en avtale som ellers ikke ville blitt inngått. Har klubben utnyttet forholdet, taler mye for å fastslå urimelighet med hensyn til uoppsigeligheten. Spilleren binder seg til klubben i flere år, samtidig som han fratas muligheten til skifte arbeidsgiver i avtaleperioden. Det er også i ung alder utviklingspotensialet er størst, slik at et mislykket kontraktsforhold kan få store konsekvenser for unge spillere.

Det skal imidlertid veldig mye til for at ung alder og umodenhet tillegges vekt hvis spilleren har fått profesjonell hjelp ved kontraktsinngåelsen. I så fall er det bare i unntakstilfeller at urimelighet kan sies å foreligge. Begrunnelsen er at rettspraksis er streng med å fastslå urimelighet hvor begge partene er profesjonelle¹²⁴.

Det er relevant å ta i betraktning at klubben sitter inne med opplysninger om bestemte forhold som må antas å ha vært motiverende for spilleren¹²⁵. Et praktisk tilfelle er at spilleren undertegner kontrakt på bakgrunn av lovnader om høy sportslig satsing, samtidig som klubben vet at økonomien ikke tillater slik satsing. Er det stor forskjell mellom det spilleren ble forespeilet og den satsingen som økonomien faktisk tillater på

¹²² Jfr. Standardkontrakten Vedlegg 2 punkt 2

¹²³ Hov 1998 s. 285 og Norsk Lovkommentar note 140 til avtaleloven

¹²⁴ Se bl.a. Rt 2000 s. 806 og Rt 1999 s. 922

¹²⁵ Hov 1998 s. 286

avtaletidspunktet, kan det være urimelig å nekte spilleren adgang til å si opp.

Tilsvarende hvor klubben ved kontraktsinngåelsen gir spilleren forsikringer om at han er påtenkt en sentral rolle i laget allerede fra starten av, mens vedkommende i realiteten er hentet inn med tanke på framtida. Slike momenter vil antakelig bli tillagt stor vekt av domstolene i en konkret helhetsvurdering.

I forhold til oppgavens tema knytter de mest interessante drøftelsene seg til etterfølgende faktiske forhold. Utgangspunktet er at avtaler inngås for egen regning og risiko¹²⁶, og § 36 må derfor benyttes med forsiktighet på slike forhold¹²⁷. Det skal ganske mye til før et avtalevilkår anses urimelig på grunn av etterfølgende omstendigheter.

En praktisk situasjon er hvor spilleren ikke lenger anses god nok for laget og derfor ikke får spille. En annen interessant situasjon er hvor klubben rykker ned og spillerens ambisjoner blir skadelidende. Disse forholdene er også relevante etter regelen om gyldig sportslig årsak. Siden begge bestemmelsene krever urimelighet, er det naturlig å anta at vurderingene i stor grad blir like. Det henvises derfor til det som er sagt under 3.5.2.

Et spesielt tilfelle er når unge spillere under kontrakt ønsker å ta utdanning andre steder i landet eller i utlandet. Problemet oppstår når klubben nekter å løse dem fra kontrakten. Spørsmålet er om det i slike tilfeller vil være urimelig å påberope bestemmelsen om uoppsigelighet.

Et moment som sannsynligvis vil tillegges vekt av domstolene er hvorvidt tilsvarende utdanning tilbys av institusjoner i rimelig avstand fra klubbens hjemsted. Det skal nok mye til for å anse urimelighet å foreligge hvis så er tilfellet. I motsatt fall vil spilleren kunne misbruke prinsippet ved å bevisst søke seg til skoler langt unna nåværende klubb i den hensikt å bli løst fra kontrakten. Unntak kan tenkes hvis det er stor kvalitets- og prestisjemessig forskjell på de ulike utdanningsinstitusjonene. Videre må det være relevant å ta hensyn til spillerens betydning for klubben i disse situasjonene. Er vedkommende en viktig del av førstelaget taler det mot urimelighet, mens det motsatte

¹²⁶ Se Hov 1998 s. 288 og Norsk Lovkommentar note 141 til avtaleloven

¹²⁷ Rt 1990 s. 500 Periscopos

gjelder hvis spilleren kun er reserve. Et annet sentralt moment er spillerens alder ved kontraktsinngåelsen. Unge spillere har ofte ikke foretatt noe valg vedrørende framtidig utdanning i det de inngår avtalen, og i slike tilfeller blir det betenkelig om klubben skal kunne tvinge spilleren til å gjennomføre kontrakten når vedkommende siden bestemmer seg for utdanningsretning. Mye taler derfor for at det vil være urimelig å påberope uoppsigeligheten.

Et annet interessant tilfelle er hvor spilleren ønsker å flytte til en annen kant av landet på grunn av sin familiesituasjon. Eksempler er samlivsbrudd hvor partneren flytter med barna til en annen kant av landet og hvor alvorlig sykdom i den nærmeste familien gjør det ønskelig å bo nærmere sine slektninger. Å tvinge vedkommende til å gjennomføre resten av kontrakten i slike alvorlige situasjoner vil stride mot alminnelige rettferdighetsbetraktninger, og domstolene vil nok derfor i stor grad ta hensyn til spillerens behov og ønsker. Det taler også for urimelighet at Standardkontrakten ikke anerkjenner oppsigelsesadgang ved slike forhold. Avtaleloven § 36 er eneste utvei.

Også i andre og mindre alvorlige tilfeller kan spillerens familiesituasjon medføre et ønske om å avbryte kontrakten. Det bør i så fall foretas en konkret vurdering av den enkelte situasjon. Det er klart at slik sosial force majeure anerkjennes som relevante etterfølgende forhold ved bruk av avtaleloven § 36¹²⁸.

Henvisningen i § 36 andre ledd til ”omstendighetene for øvrig” innebærer at alle tenkelige momenter i utgangspunktet er relevante.

Et forhold som kan bli påberopt er at fotballspillere har relativt korte yrkeskarrierer, noe som innebærer at manglende oppsigelsesadgang kan få store konsekvenser. Hensynet til spilleren taler derfor for at klausulen er urimelig. Videre er det relevant å ta hensyn til at forholdet mellom spiller og trener er anstrengt og preget av sterke motsetninger. Også vedkommendes forhold til resten av spillergruppen må være relevant. Skyldes motsetningene spillerens egen oppførsel, skal det vel mye til før domstolene fastslår urimelighet.

¹²⁸ Hov 1998 s. 293

3.8 Betydningen av reglene om fri flyt av arbeidskraft ved internasjonale overganger

3.8.1 Innledning

Den relevante bestemmelsen er EØS-avtalen art. 28, som er tilsvarende EU-rettens bestemmelser om fri flyt av arbeidskraft. Rettspraksis etter EUs bestemmelser er dermed relevant i denne drøftelsen¹²⁹.

Under 2.3.1 og 2.3.3 ble det fastslått at idretten er bundet av EU-retten så langt den utgjør en økonomisk aktivitet, og i Bosman-dommen uttalte ECJ at aktiviteten til profesjonelle og semi-profesjonelle fotballspillere i så måte er omfattet¹³⁰. Det legges derfor til grunn at den delen av norske fotballspillere som er til vurdering i denne oppgaven kan påberope seg bestemmelsene om fri flyt av arbeidskraft.

Reglene om fri bevegelse for arbeidstakere gir rett til å ta faktisk tilbudt arbeid i en annen medlemsstat¹³¹, noe som gir spilleren rett til å signere for en utenlandsk klubb. Det er denne rettigheten som skal diskuteres i det følgende.

Et viktig vilkår for anvendelse av prinsippet er at den konkrete situasjonen ikke er ”of a purely internal nature”¹³². Den viktigste forutsetningen er at spilleren må være statsborger i et EØS / EU land. Kravet til et grenseoverskridende element er oppfylt når spillere i norske klubber skriver kontrakt med en utenlandsk klubb innenfor EØS-området. Er spilleren fra et annet EØS land, vil han sannsynligvis kunne påberope seg prinsippet også ved overgang til en annen norsk klubb.

Problemstillingen blir hvorvidt nektelse av å la spilleren signere for en utenlandsk klubb med henvisning til bestemmelsene om oppsigelse i Standardkontrakten er i strid med retten til fri bevegelse for arbeidstakere. I tråd med framgangsmåten lagt til grunn i rettspraksis, må det tas stilling til to spørsmål. For det første må det avgjøres om

¹²⁹ Se også 2.3.3

¹³⁰ Bosman-dommen avsnitt 73

¹³¹ EØS avtalen artikkel 28 nr. 3 litra a

¹³² Bosman-dommen avsnitt 88

Standardkontraktens bestemmelser om oppsigelse innebærer et hinder for fri bevegelighet av arbeidstakere. Deretter blir spørsmålet om et eventuelt hinder er begrunnet i tilfredsstillende grad og derfor kan aksepteres. En dyptgående drøftelse av disse spørsmålene vil sprengte rammene for denne oppgaven, noe som resulterer i at den følgende drøftelsen ikke kan anses uttømmende.

3.8.2 Eksistensen av et hinder for fri bevegelighet av arbeidskraft

For å ta stilling til om Standardkontraktens bestemmelser om oppsigelse innebærer et hinder, må det først klargjøres om reglene vedrørende fri bevegelighet for arbeidstakere kan gjøres gjeldende mot individuelle arbeidsavtaler.

I Walrave-saken uttalte ECJ at "agreements and other acts concluded or adopted by private persons" er omfattet av diskrimineringsbestemmelsen i Romtraktaten artikkel 48¹³³, og dette ble gjentatt i Bosman-dommen¹³⁴. I tillegg er Rådsforordning 1612/68 vedrørende fri bevegelighet for arbeidstakere også gitt anvendelse på kollektive og individuelle arbeidsavtaler¹³⁵. Disse rettskildene taler således sterkt for at artikkel 28 i EØS-avtalen kan gjøres gjeldende mot Standardkontrakten.

I samme retning trekker det at partene er pålagt å benytte Standardkontrakten og at den er utarbeidet av NFF. For spilleren har det ingen betydning at reglene om oppsigelse er tatt inn i arbeidsavtalen i stedet for Overgangsreglementet. Uttalelser i de nevnte dommene levner ingen tvil om at reglene om fri bevegelighet for arbeidstakere kan benyttes mot idrettens regelverk. På bakgrunn av dette bør prinsippene kunne gjøres gjeldende mot Standardkontrakten, noe som må antas å være den riktige løsningen.

Det neste spørsmålet er om Standardkontraktens bestemmelser om oppsigelse utgjør et hinder for fri bevegelighet av arbeidstakere.

¹³³ Case 36/74 Walrave v Union Cycliste Internationale. ECR 1974 p. 1405

¹³⁴ Avsnitt 84

¹³⁵ Artikkel 7 nr. 4

Utgangspunktet er at bestemmelser som hindrer personer i å forlate et land for å benytte seg av retten til fri bevegelighet i et annet land innebærer et hinder i traktatens forstand. På bakgrunn av dette fant ECJ i Bosman-dommen at prinsippet om overgangsvederlag for kontraktsløse spillere var en hindring¹³⁶.

I dag er utgangspunktet at Standardkontrakten er uoppsigelig, noe som innebærer at klubbskifte krever enighet om overgangssum mellom klubbene. Det finnes dog visse unntak hvor spilleren gis rett til ensidig oppsigelse, men i slike tilfeller kan det bli aktuelt med ulike sportslige sanksjoner og krav om delvis kompensasjon til tidligere klubb¹³⁷. Sammenholdt med uttalelsene i Bosman-dommen synes det klart at det må sies å foreligge en hindring for fri bevegelighet av arbeidskraft. Det kan i ikke få noen betydning at uoppsigeligheten følger av arbeidsavtalen, all den tid spillerne er forpliktet til å benytte Standardkontrakten.

3.8.3 Hindringens rettmessighet

I forbindelse med vurderingen av en hindrings legitimitet har ECJ uttalt følgende¹³⁸:

”It could only be otherwise if those rules pursued a legitimate aim compatible with the Treaty and were justified by pressing reasons of public interest. But even if that were so, application of those rules would still have to be such as to ensure achievement of the aim in question and not go beyond what is necessary for that purpose”

På bakgrunn av uttalelsen vil det nedenfor bli trukket fram noen mål (hensyn) som kan tenkes å bli akseptert av ECJ som legitime. Videre vil det bli drøftet om bestemmelsene vedrørende oppsigelse er egnet til å fremme målet, og om de er nødvendige i så henseende.

I Bosman-dommen anså ECJ målet om å opprettholde en viss balanse og likhet mellom klubbene og oppmuntring til å utvikle egne spillere som legitime hensyn i tråd med traktaten, men overgangssystemet ble sett på som uegnet til å ivareta disse hensynene.

¹³⁶ Se avsnitt 100 og 104

¹³⁷ Se 3.4

¹³⁸ Bosman-dommen paragraf 104

Tilsvarende må nok gjelde for reglene om oppsigelse, og begrunnelsen for spillerens begrensede oppsigelsesadgang må derfor søkes i andre hensyn.

Gode grunner taler for å akseptere hensynet til stabilitet i spillerstallen som et legitimt mål. For det første vil slik stabilitet ha betydning for klubbens muligheter til langsiktig sportslige satsing, noe som vil ha betydning for lagets prestasjoner. Fri adgang til oppsigelse kan medføre store utskiftninger i løpet av sesongen, noe som utvilsomt vil svekke kvaliteten på spillet. For det andre vil publikums interesse i betydelig grad være avhengig av kontinuitet. Ved hyppige utskiftninger i stallen mister klubben i stor grad sin identitet og dermed også interessen til supporterne. Hensynet til en stabil spillerstall må derfor være et legitimt mål.

Spørsmålet blir så om oppsigelsesbestemmelsene er egnet til å fremme dette målet, noe som må svares bekreftende. Reglene hindrer i stor grad at spillere presser gjennom et klubbsskifte, noe som igjen fører til stabile spillerstaller. Hvorvidt reglene er nødvendige for å nå målet er et annet spørsmål. Til en viss grad vil bestemmelsene om overgangsvinduer og antall overganger per år ivareta det samme hensynet. Disse reglene har dog begrenset virkning i og med de kun regulerer forholdet under sesongen. De er ikke i stand til å hindre store utskiftninger fra sesong til sesong. Det antas derfor at oppsigelsesreglene er nødvendige. De kan med andre ord legitimeres ut fra hensynet til en stabil spillerstall og må derfor aksepteres.

Hensynet til å overholde inngåtte kontrakter taler også for å godta Standardkontrakten. Argumentet er noe på siden av det som ECJ ellers har drøftet i forbindelse med slike spørsmål, men det bør vel kunne tillegges vekt.

Det framgår av denne drøftelsen at Standardkontraktens bestemmelser om oppsigelse bør godtas som en akseptabel hindring. Konsekvensen er at prinsippet om fri bevegelse for arbeidstakere ikke kan benyttes som grunnlag for å gå fra kontrakten.

4 Oppsummering

4.1 Sentrale konklusjoner

Drøftelsene i del 3 kan oppsummeres i tre hovedpunkter.

Spillernes oppsigelsesadgang er fullt ut regulert i Standardkontrakten, Overgangsreglementet og FIFA Regulations. En tolkning av disse er avgjørende for om det er adgang til oppsigelse i konkrete situasjoner, men adgangen må generelt sies å være snever. Den viktigste begrensningen er at spilleren ikke har anledning til å si opp på grunn av personlige forhold. Adgangen er i stor grad knyttet til forhold på klubbens side.

Bestemmelsene om oppsigelse kan dog etter en konkret helhetsvurdering bli funnet å være så urimelige at de må anses ugyldige etter avtaleloven § 36. Det skal imidlertid mye til. Konsekvensen blir i hvert fall at den generelle oppsigelsesadgangen for arbeidstakere kommer til anvendelse.

Reglene om fri flyt av arbeidskraft i EØS-avtalen er anvendelige ved ”oppsigelser” med et grenseoverskridende element. I så måte må de strenge reglene om oppsigelse i Standardkontrakten sies å innebære en ”hindring”, men det er likevel grunn til å tro at de må aksepteres etter unntaksbestemmelsen.

4.2 Oppgavens begrensninger

Et betydelig problem ved drøftelsen av oppgavens hovedproblemstilling er mangelen på rettskilder vedrørende tolkningen av Standardkontrakten og Overgangsreglementet. Drøftelsen bærer derfor til en viss grad preg av personlige vurderinger, men det er dessverre den eneste muligheten på nåværende tidspunkt.

Et ytterligere problem er at de fleste bestemmelsene om oppsigelse legger opp til konkrete drøftelser. Konsekvensen er at det vanskelig kan oppstilles en generell

konklusjon på når de ulike bestemmelsene gir anledning til oppsigelse. Det må i stedet framheves visse relevante omstendigheter og fastslås hvordan bestemmelsen som sådan skal forstås.

4.3 Framtidsutsikter

Utviklingen mot økt fokus på idrettsutøveres rettigheter som er skissert i innledningen vil fortsette i tiden framover. Flere fotballklubber har de senere år fått problemer med økonomien, noe som igjen har ledet til flere tvister mellom klubb og spiller. Det er ikke sjelden media forteller om klubber som misligholder sine lønnsforpliktelser, og flere norske klubber har blitt nødt til å reforhandle spillerkontraktene for å ikke brette ryggen økonomisk. Det er derfor rimelig å anta at også domstolene i økende grad vil få befatning med slike spørsmål.

Ettersom tiden går vil man få avklaringer vedrørende forståelsen av Standardkontrakten og overgangsreglene. Idrettens egne organer vil utvikle sin rettspraksis, samtidig som de ordinære domstolene også vil måtte ta stilling til de samme spørsmålene. Sannsynligvis vil vi i løpet av få år oppleve flere saker hvor Standardkontrakten og overgangsreglene blir brakt inn for domstolene. Fra flere hold er det allerede varslet at man vil bringe de nye overgangsreglene inn for ECJ for å prøve gyldigheten i forhold til EUs regelverk.

5 Kilder

5.1 Litteraturliste

Blanpain, Roger. *European Labour Law*. 8. utg. Haag, 2002.

Dege, Jan Tormod. *Ytre rammevilkår og arbeidsavtalen*. Arbeidsgivers styringsrett. B 1. Oslo, 1995

Dege, Jan Tormod. *Oppsigelse og avskjed: den alminnelige del*. Arbeidsgivers styringsrett. B 2. Oslo, 1997

Eckhoff, Torstein. *Rettskildelære*. 4.utg. ved Jan Helgesen. Oslo, 1997

Fanebust, Arne. *Innføring i arbeidsrett: den individuelle delen*. 2. utg. Oslo, 2002

Fougner, Jan. *Arbeidsavtalen: utvalgte emner*. 1.utg. Oslo, 1999

Fougner, Jan. *Arbeidsmiljøloven: Kommentarutgave*. Jan Fougner, Lars Holo, Odd Friberg. 8.utg. Oslo, 2003

Hov, Jo. *Avtalebrudd og partsskifte*. 1.utg. Oslo, 1997

Hov, Jo. *Avtaleslutning og ugyldighet*. Ny utg. Oslo, 1998

Idrett og jus. Redigert av Gunnar-Martin Kjenner. 2.utg. Oslo, 1992

Idrettsju§ IX (2001). *NISO.no* [online]. Tilgang: <http://www.niso.no/index.php?mod=one&id=2853> [sitert 6.6.2003]

Idræt & Jura. Jens Evald...[et al.]. København, 1997

Knudsen, Gudmund. *Oversikt over lagenes organisasjon og representasjon utad. I: Idrett og jus.* Gunnar-Martin Kjenner (red). 2.utg. Oslo, 1992

Leren, Kenneth André. *Fotballspillerens klubbskifte: Juridiske og sportslige komplikasjoner.* 1. utg. Bergen, 2002

NFF i tall (2003). *Fotball.no* [online]. Tilgang: <http://www.fotball.no/t2.asp?p=772> [sitert 9.9.2003]

Norsk Lovkommentar. I *Gyldendal Rettsdata* [online]. Tilgang: [http://www.rechtsdata.no/NXT/gateway.dll?f=templates\\$fn=nlk.htm\\$3.0\\$vid=karnov:default](http://www.rechtsdata.no/NXT/gateway.dll?f=templates$fn=nlk.htm$3.0$vid=karnov:default). [sitert 21.10.2003]

Outcome of discussions between the Commission and FIFA/UEFA on FIFA Regulations on international football transfers. Dokument IP/01/314 (06.03.2001). *Comission Press Room* [online].Tilgang: http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/guesten.ksh?p_action.gettxt=gt&doc=IP/01/314|0|RAPID&lg=EN [sitert 2.9.2003]

Woxholt, Geir. *Foreningsrett.* 2. utg. Oslo, 1999

5.2 Lovregister

Norske lover

- | | |
|------|--|
| 1915 | Lov om domstolene (domstolloven) av 13. august 1915 nr. 5 |
| 1918 | Lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer av 31. mai 1918 |
| 1927 | Lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 nr. 3 |
| 1936 | Lov om arbeidervern (arbeidervernloven) av 19. juni 1936 nr. 8 |
| 1947 | Lov om ferie (gammel ferielov) av 14. november 1947 nr. 3 |
| 1976 | Lov om renter ved forsinket betaling av 17. desember 1976 nr. 100 |
| 1977 | Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (Arbeidsmiljøloven) av 4. februar 1977 nr. 4 |
| 1988 | Lov om ferie (ferieloven) av 29. april 1988 nr. 21 |

- 1992 Lov om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeisk økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven) av 27. november 1992 nr. 109
- 1999 Lov om skatt av formue og inntekt (skatteloven) av 26. mars 1999 nr. 14

Idrettens regelverk

FIFA Statutes. Fastsatt ved Fédération Internationale de Football Association sin ekstraordinære kongress i Buenos Aires, 2001.

Lov for Norges Idrettsforbund og Olympiske Komité (NIF/NOK Loven).

Norges Fotballforbunds Lov (NFF Loven).

Norges Fotballforbunds Overgangsreglement (Overgangsreglementet) av 22. august 2002.

Regulations for the Status and Transfer of Players (FIFA Regulations). Vedtatt av Fédération Internationale de Football Association i Buenos Aires/Zurich 5. juli 2001.

Regulations governing the Application of the Regulations for the Status and Transfer of Players (FIFA Application). Vedtatt av Fédération Internationale de Football Association i Buenos Aires/Zurich 5. juli 2001.

Traktater og konvensjoner

Agreement on the European economic area

Norsk tittel: Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde.

Treaty establishing the European Community, Rome 25. March 1957

Norsk tittel: Traktat om opprettelse av Det europeiske fellesskap, 1957.

EU-dokumenter

Rådsforordning nr. 1612/68 av 15. oktober 1968 om fri bevegelighet for arbeidstakere innen Fellesskapet

5.3 Forarbeider

Betenkninger etter 1972: Norges offentlige utredninger

NOU 1992:20 Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle – Innstilling fra Arbeidsmiljølovutvalget

Odelstingsproposisjoner

Ot. prp. nr. 31 (1935)	Om å utferdige en lov om tilsyn med arbeid
Ot. prp. nr. 104 (1947)	Om lov om ferie
Ot. prp. nr. 3 (1975-76)	Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
Ot. prp. nr. 41 (1975-76)	Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø.
Ot. prp. nr. 3 (1982-83)	Om lov om endring i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
Ot. prp. nr. 5 (1982-83)	Om lov om endringer i avtaleloven 31. mai 1918 nr. 4 m.m. (generell formuerettslig lempingsregel)
Ot. prp. nr. 54 (1986-87)	Om lov om ferie
Ot. prp. nr. 50 (1993-94)	Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
Ot. prp. nr. 49 (1995-96)	Om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. og lov av 29. april 1988 nr. 21 om ferie.

Innstillinger til Odelstinget

Innst. O. nr. 2 (1994-95)	Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
Innst. O. nr. 6 (1996-97)	Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. og lov av 29. april 1988 nr. 21 om ferie.

5.4 Domsregister

Norsk Rettstidende (Rt)

Rt 1958 s. 1229

Rt 1968 s. 725

Rt 1984 s. 1044

Rt 1990 s. 284 Selsbakk

Rt 1990 s. 500 Periscopius

Rt 1990 s. 903

Rt 1992 s. 534 Johansen

Rt 1998 s. 1510

Rt 1999 s. 408

Rt 1999 s. 922

Rt 2000 s. 806

Rt 2000 s. 1800

Rettens Gang (RG)

RG 2000 s. 262

Andre dommer og kjennelser fra Lagmannsretten

LE 1991 s. 2285 Eidsivating

LE 1992 s. 909 Eidsivating

LE 1994 s. 760 Eidsivating

LB 2002 s. 2521 Borgarting *Lange*

Andre dommer fra Tingretten

TOSLO 2001 s. 12253

Dommer og kjennelser av Arbeidsretten (ARD)

ARD 1981 s. 84

ARD 1991 s. 140 Vognmanndommen

Norsk arbeidsrettslig domssamling (NAD)

NAD 1987 s. 222

European Court of Justice

Case 36/74 Walrave v Union Cycliste Internationale. ECR 1974 p. 1405

Case C-415/93 Union Royale Belge des Sociétés de Football Association and Others v
Bosman and Others. ECR 1995 p. I-04921

